



Sèrie Estudis Econòmics. Núm. 11
Direcció General d'Economia Sostenible

Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018 Impacto de la COVID-19

Beatriz Larraz
José Manuel Pavía
Rosa Roig
Encarnación Moyano



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria d'Economia
Sostenible, Sectors Productius,
Comerç i Treball

Estudis Econòmics

**Desigualdad, brecha salarial
y de género en la
Comunitat Valenciana 2018.
Impacto de la COVID-19**

Período 2006-2018



GENERALITAT
VALENCIANA

Estudis Econòmics: 11

**Desigualdad, brecha salarial
y de género en la
Comunitat Valenciana 2018.
Impacto de la COVID-19**

Período 2006-2018

**Beatriz Larraz
José Manuel Pavía
Rosa Roig
Encarnación Moyano**



**GENERALITAT
VALENCIANA**



© Generalitat

© dels textos: Beatriz Larraz, José M. Pavía, Rosa Roig i Encarnación Moyano

Edita: Generalitat

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors
Productius, Comerç i Treball
C/ Democràcia, 77 - 46018 València

Disseny de la coberta i maquetació: Subdirecció General del Gabinet Tècnic

1a edició: febrer de 2021

ISBN: 978-84-482-6541-0

Nota de l'editor: l'editorial no s'identifica necessàriament amb els continguts de l'obra.

Índice

Índice de tablas.....	6
Índice de figuras	9
PRÓLOGO.....	16
RESUMEN EJECUTIVO	19
1. INTRODUCCIÓN	28
2. MARCO TEÓRICO	35
2.1. Brecha salarial de género y desigualdad. Una mirada sobre sus determinantes	36
2.2. Las respuestas de la legislación	41
3. DATOS Y METODOLOGÍA.....	48
3.1. Datos.....	48
3.2. Metodología	52
3.2.1. Brecha salarial	52
3.2.2. Índice de Gini y su descomposición	54
4. LOS SALARIOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL. EVOLUCIÓN EN EL PERIODO 2006-2018	58
5. INDICADORES DE DESIGUALDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA.....	65
5.1. Brecha salarial. Salario hora	66
5.2. Índices de desigualdad. Salario hora	68
5.3. Brecha salarial. Salario anual.....	71
5.4. Índices de desigualdad. Salario anual	73
6. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL	75
6.1. Situación actual de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana 2018 respecto a la media nacional.....	77
6.1.1. Características personales de la persona trabajadora	77
6.1.2. Características laborales de la persona trabajadora.....	84
6.1.3. Características de la empresa	93
6.2. Evolución de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana en el periodo 2006-2018. Situación respecto a la media nacional	102
6.2.1. Características personales de la persona trabajadora	102
6.2.2. Características laborales de la persona trabajadora.....	107
6.2.3. Características de la empresa	115

7.	ANÁLISIS DE LA CONCENTRACIÓN SALARIAL (DESIGUALDAD)	126
	7.1. Situación actual de la concentración económica en la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional.....	128
	7.1.1. Características personales de la persona trabajadora	128
	7.1.2. Características laborales de la persona trabajadora.....	138
	7.1.3. Características de la empresa	146
	7.2 Evolución de la concentración económica en la Comunitat Valenciana en el periodo 2006-2018. Situación respecto a la media nacional	159
	7.2.1 Características personales de la persona trabajadora	159
	7.2.2 Características laborales de la persona trabajadora.....	176
	7.2.3 Características de la empresa	194
8.	EL IMPACTO DE LA COVID-19	219
	8.1. El impacto de la COVID-19 en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana	220
	8.1.1. Etapa del confinamiento: II trimestre de 2020	222
	8.1.2. Etapa posterior al confinamiento: III trimestre de 2020	231
	8.2. Los expedientes temporales de regulación de empleo como medida mitigadora	238
9.	CONCLUSIONES	244
10.	BIBLIOGRAFÍA	260

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Tamaños muestrales de las encuestas de estructura salarial analizadas.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 2: Descripción de las variables y los grupos considerados en el estudio.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 3: Evolución de los salarios brutos anuales medios y por hora en la Comunitat Valenciana y España.....</i>	<i>61</i>
<i>Tabla 4: Indicadores de desigualdad medidos en términos de salario por hora. Situación de la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>69</i>
<i>Tabla 5: Indicadores de desigualdad medidos en términos de salario anual. Situación de la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 6: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 7: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 8: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a.....</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 9: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabla 10: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características de la empresa.....</i>	<i>96</i>
<i>Tabla 11: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales de la empresa.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 12: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 13: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>105</i>
<i>Tabla 14: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>108</i>
<i>Tabla 15: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>112</i>
<i>Tabla 16: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabla 17: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características de la empresa en el periodo 2006-2018.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabla 18: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.....</i>	<i>128</i>
<i>Tabla 19: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en España.....</i>	<i>129</i>
<i>Tabla 20: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.....</i>	<i>133</i>

<i>Tabla 21: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en España.</i>	<i>135</i>
<i>Tabla 22: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.</i>	<i>137</i>
<i>Tabla 23: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en España.</i>	<i>139</i>
<i>Tabla 24: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.</i>	<i>143</i>
<i>Tabla 25: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en España.</i>	<i>144</i>
<i>Tabla 26: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana.</i>	<i>149</i>
<i>Tabla 27: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características de la empresa en España.</i>	<i>150</i>
<i>Tabla 28: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana.</i>	<i>153</i>
<i>Tabla 29: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en España.</i>	<i>155</i>
<i>Tabla 30: Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>159</i>
<i>Tabla 31: Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>163</i>
<i>Tabla 32: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>164</i>
<i>Tabla 33: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>166</i>
<i>Tabla 34: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>168</i>
<i>Tabla 35: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>170</i>
<i>Tabla 36: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>172</i>
<i>Tabla 37: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>174</i>

<i>Tabla 38: Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	178
<i>Tabla 39: Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	179
<i>Tabla 40: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	182
<i>Tabla 41: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	185
<i>Tabla 42: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	188
<i>Tabla 43: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	189
<i>Tabla 44: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	193
<i>Tabla 45: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	194
<i>Tabla 46: Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018)</i>	197
<i>Tabla 47: Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018)</i>	199
<i>Tabla 48: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i> ..	200
<i>Tabla 49: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018)</i> ...	203
<i>Tabla 50: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i> ..	207
<i>Tabla 51: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i> ..	209
<i>Tabla 52: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i> ..	214
<i>Tabla 53: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i> ..	215

Índice de figuras

<i>Figura 1. Comparativa a nivel de Comunidad Autónoma de los salarios brutos medios anuales (panel superior), los salarios brutos medios anuales femeninos (izq. inferior) y los salarios brutos medios anuales masculinos (drcha. inferior).</i>	58
<i>Figura 2. Evolución del salario medio bruto anual.</i>	60
<i>Figura 3. Comparativa a nivel de Comunidad Autónoma de los salarios brutos medios por hora (panel superior), el salario bruto medio por hora femenino (izq. inferior) y el salario bruto medio por hora masculino (drcha. inferior).</i>	61
<i>Figura 4. Evolución del salario medio por hora.</i>	64
<i>Figura 5. Comparativa a nivel de Comunidad Autónoma de la brecha salarial por hora trabajada.</i>	67
<i>Figura 6. Evolución de la brecha salarial.</i>	68
<i>Figura 7. Evolución del índice de Gini del salario por hora.</i>	70
<i>Figura 8. Comparativa de la brecha salarial anual a nivel de Comunidad Autónoma.</i>	72
<i>Figura 9. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual.</i>	72
<i>Figura 10. Evolución del índice de Gini del salario anual.</i>	73
<i>Figura 11. Brecha salarial del salario medio por hora según la edad del trabajador/a.</i>	78
<i>Figura 12. Brecha salarial del salario medio por hora según el nivel de estudios del trabajador/a.</i>	79
<i>Figura 13. Brecha salarial del salario medio por hora según la nacionalidad del trabajador/a</i>	80
<i>Figura 14. Brecha salarial del salario medio anual según la edad del trabajador/a.</i>	82
<i>Figura 15. Brecha salarial del salario medio anual según el nivel de estudios del trabajador/a.</i>	83
<i>Figura 16. Brecha salarial del salario medio anual según la nacionalidad del trabajador/a.</i>	84
<i>Figura 17. Brecha salarial del salario medio por hora según la ocupación del trabajador/a</i>	85
<i>Figura 18. Brecha salarial del salario medio por hora según la responsabilidad del trabajador/a.</i>	87
<i>Figura 19. Brecha salarial del salario medio por hora según la antigüedad del trabajador/a.</i>	87
<i>Figura 20. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de jornada del trabajador/a.</i>	88
<i>Figura 21. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de contrato del trabajador/a.</i>	89
<i>Figura 22. Brecha salarial del salario medio anual según la ocupación del trabajador/a.</i>	91
<i>Figura 23. Brecha salarial del salario medio anual según la responsabilidad y antigüedad del trabajador/a.</i>	92
<i>Figura 24. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de jornada y tipo de contrato del trabajador/a.</i>	92
<i>Figura 25. Brecha salarial del salario medio por hora según la actividad.</i>	94
<i>Figura 26. Brecha salarial del salario medio por hora según el tamaño de la empresa.</i>	94
<i>Figura 27. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de control de la empresa.</i>	95
<i>Figura 28. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de convenio de la empresa.</i>	97
<i>Figura 29. Brecha salarial del salario medio anual según la actividad.</i>	99
<i>Figura 30. Brecha salarial del salario medio anual según el tamaño de la empresa.</i>	99

<i>Figura 31. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de control de la empresa.....</i>	<i>100</i>
<i>Figura 32. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de mercado.....</i>	<i>100</i>
<i>Figura 33. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de convenio de la empresa.</i>	<i>101</i>
<i>Figura 34. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>103</i>
<i>Figura 35. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>104</i>
<i>Figura 36. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>104</i>
<i>Figura 37. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>106</i>
<i>Figura 38. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>106</i>
<i>Figura 39. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>107</i>
<i>Figura 40. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>109</i>
<i>Figura 41. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>109</i>
<i>Figura 42. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>110</i>
<i>Figura 43. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>110</i>
<i>Figura 44. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>111</i>
<i>Figura 45. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>113</i>
<i>Figura 46. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>113</i>
<i>Figura 47. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>114</i>
<i>Figura 48. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>114</i>
<i>Figura 49. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>115</i>
<i>Figura 50. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la actividad en la Comunitat Valenciana y en España.....</i>	<i>117</i>
<i>Figura 51. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>118</i>
<i>Figura 52. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>118</i>
<i>Figura 53. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).....</i>	<i>119</i>

<i>Figura 54. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de mercado en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.)</i>	120
<i>Figura 55. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.)</i>	120
<i>Figura 56. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y España</i>	121
<i>Figura 57. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana y España</i>	123
<i>Figura 58. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana y España</i>	124
<i>Figura 59. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de mercado de la empresa en la Comunitat Valenciana y España</i>	124
<i>Figura 60. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana y España</i>	125
<i>Figura 61. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	130
<i>Figura 62. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	131
<i>Figura 63. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	133
<i>Figura 64. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	134
<i>Figura 65. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	136
<i>Figura 66. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	136
<i>Figura 67. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	140
<i>Figura 68. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	140
<i>Figura 69. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	141
<i>Figura 70. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	141
<i>Figura 71. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	141
<i>Figura 72. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	145
<i>Figura 73. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	145
<i>Figura 74. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	146
<i>Figura 75. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España</i>	146

<i>Figura 76. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>146</i>
<i>Figura 77. Índices de concentración económica global y de género para 2018 en términos de salario anual en función de la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>147</i>
<i>Figura 78. Índices de concentración económica de mujeres y hombres para 2018 en términos de salario anual en función de la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>148</i>
<i>Figura 79. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>151</i>
<i>Figura 80. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>151</i>
<i>Figura 81. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de mercado de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>152</i>
<i>Figura 82. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>153</i>
<i>Figura 83. Índices de concentración económica global y de género para 2018 en términos de salario por hora en función de la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>154</i>
<i>Figura 84. Índices de concentración económica mujeres y hombres para 2018 en términos de salario por hora en función de la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>156</i>
<i>Figura 85. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>157</i>
<i>Figura 86. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>157</i>
<i>Figura 87. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de mercado de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>158</i>
<i>Figura 88. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.</i>	<i>158</i>
<i>Figura 89. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>160</i>
<i>Figura 90. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>161</i>
<i>Figura 91. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>162</i>
<i>Figura 92. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características personales de la trabajadora (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>165</i>
<i>Figura 93. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad de la trabajadora en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>167</i>
<i>Figura 94. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características personales de la trabajadora (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>167</i>
<i>Figura 95. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	<i>169</i>

<i>Figura 96. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad del trabajador en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	170
<i>Figura 97. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	171
<i>Figura 98. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	173
<i>Figura 99. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	174
<i>Figura 100. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	175
<i>Figura 101. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	177
<i>Figura 102. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	180
<i>Figura 103. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características laborales de la trabajadora en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018)</i>	183
<i>Figura 104. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características laborales de la trabajadora en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	184
<i>Figura 105. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	186
<i>Figura 106. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	187
<i>Figura 107. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	191
<i>Figura 108. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).</i>	192
<i>Figura 109. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	195
<i>Figura 110. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	196
<i>Figura 111. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	198
<i>Figura 112. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	200
<i>Figura 113. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	201
<i>Figura 114. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	203
<i>Figura 115. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	205

<i>Figura 116. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	206
<i>Figura 117. . Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	208
<i>Figura 118. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	210
<i>Figura 119. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	211
<i>Figura 120. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	212
<i>Figura 121. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	213
<i>Figura 122. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario medio en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	216
<i>Figura 123. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).</i>	217
<i>Figura 124. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).</i>	218
<i>Figura 125. Trabajadore/as afectado/as por expedientes de regulación de empleo durante los primeros meses de crisis del COVID-19 en la Comunitat Valenciana.</i>	240
<i>Figura 126. Trabajadore/as afectado/as por expedientes de regulación de empleo durante los primeros meses de crisis del COVID-19 por provincias en la Comunitat Valenciana.</i>	242

Esta investigación se enmarca dentro del contrato “Desigualdad, Brecha Salarial y de Género en la Comunitat Valenciana 2018 e Impacto de la COVID-19” (CNME20/DGECO/005) firmado entre la Direcció General d'Economia Sostenible (DGES), de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, de la Generalitat Valenciana, y la Universitat de València. Los autores desean agradecer asimismo la ayuda del proyecto “Los ROstros del COvid-19: Género e Impactos Socioeconómicos” (ROCOGIS) financiado en concurrencia competitiva por CRUE-CSIC-Banco Santander, algunos de los datos utilizados sobre el impacto de la COVID-19 han sido obtenidos en el seno de ROCOGIS.

PRÓLOGO

La brecha salarial por razón de género es una muestra de la desigualdad social y económica que sufren las mujeres en nuestra sociedad. Es por ello profundamente injusta, ya que lesiona los derechos económicos y sociales de las mujeres, limita el desarrollo personal y colectivo de las propias mujeres, así como el del conjunto de la sociedad. Pero esta desigualdad salarial no es *natural*, no se debe a razones neutras ni impersonales. La brecha salarial es, en este sentido, una evidencia de la existencia de privilegios (y por lo tanto de privilegiados) en las relaciones sociales y económicas en nuestra sociedad, y su existencia debe hacernos pensar que con cambios políticos, sociales, económicos, legales, culturales, etc., será posible erradicar esos privilegios injustos. En ese cambio, los avances en materia de la justicia social y económica siempre encontrarán dificultades. Pero dicho cambio se está produciendo y se producirá, se debe producir. No hay alternativa.

La brecha salarial de género la define la OCDE como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino. A su vez, la Comisión Europea en idéntico sentido recalca que esa brecha salarial es el resultado de la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora trabajada. En suma, cabe subrayar, como se puede concluir de la lectura de este informe, que existe un desajuste salarial profundo en las relaciones laborales en la economía valenciana, y es una responsabilidad de las administraciones públicas seguir trabajando por su erradicación, así como las acciones de los agentes sociales. Un primer paso es identificarlo, diagnosticarlo y analizarlo, y con todo ello proponer soluciones. Este informe contribuye enormemente a ello.

Para afrontar escenarios de actuación y cambio que consigan la igualdad en las relaciones laborales es necesario ante todo reconocer la situación de partida y entonces programar políticas públicas que reduzcan, palién y finalmente erradiquen cualquier atisbo de desigualdad social y económica, en el caso que trata este informe, la desigualdad salarial. Además, es importante destacar el hecho de que esta brecha salarial por razones de género no está distribuida de manera uniforme. Al contrario, esta desigualdad entre mujeres y hombres se explica con mayores niveles de vulnerabilidad a las mujeres con menores niveles de protección social, de interlocución colectiva en las relaciones laborales, más precarizadas, al fin y al cabo. Por otra parte, y es de enorme relevancia destacarlo, en este camino hacia la

igualdad real y efectiva en el ámbito laboral son fundamentales cambios estructurales en las estrategias de gestión de la mano de obra por parte de las empresas y de la Administración pública que, como *demandantes de trabajo*, son en buena medida responsables de las condiciones laborales existentes en una economía. Es justo indicar que estos cambios ya se vienen produciendo en los últimos años, pues la brecha salarial, su injusta existencia y sus efectos perniciosos para las propias empresas y el conjunto de la sociedad es una conclusión si no unánime, si enormemente mayoritaria en nuestra sociedad.

En ese sentido se enmarca la iniciativa de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, que a través de la Dirección General de Economía Sostenible ha impulsado la elaboración de un nuevo trabajo que actualizase el Estudio Económico número 8, que realizado en 2017 bajo el título *Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana*, abordaba esta problemática estructural en el conjunto de la economía y de la sociedad española y valenciana.

Ahora, transcurridos cuatro años desde aquella primera edición, y a partir de los datos actualizados gracias a una nueva edición de la *Encuesta cuatrienal de estructura salarial* que elaboró el INE en 2018 y que fueron publicados en septiembre de 2020, se ha considerado oportuno actualizar la información y conocer los avances que se hayan podido producir en favor de reducir la brecha salarial en el territorio valenciano. Ello explica esta nueva entrega de lo que constituye el número 11 de Estudios Económicos de esta dirección general, que titulado *Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana 2018. Impacto de la COVID-19*, proporciona una panorámica actualizada de los desajustes salariales que se mantienen en nuestro mercado laboral y, además, aporta información de los efectos que sobre esta situación laboral ha ejercido la crisis como consecuencia de la COVID-19, que ha podido incidir una vez más en agudizar la desigualdad salarial en todas sus formas y afectar a variables como tipo de contrato, de jornada, ocupación, antigüedad, etc.

El trabajo ha sido elaborado por un equipo de investigadores académicos, compuesto por Beatriz Larraz, José M. Pavía, Rosa Roig y Encarnación Moyano, y se han obtenido resultados muy determinantes en relación con la desigualdad y la brecha salarial en función de la formación, sectores de actividad, edad, tramos salariales, contratos de trabajo a tiempo completo y parcial, etc., en la economía valenciana y su comparativa con otras comunidades autónomas y el conjunto del Estado. Además, ofrece la evolución de

estas variables desde 2006. Quiero agradecer el esfuerzo al equipo investigador así como la calidad y versatilidad de la información ofrecida en este informe.

De igual modo, esta investigación, desde una vertiente menos cuantitativa, facilita con sus datos el debate en torno hasta qué punto las diferencias salariales de género son debidas al hecho de la presencia relevante de la jornada parcial como forma de participación laboral de las mujeres, la involuntariedad de ésta, el papel de las políticas públicas para hacer frente a la desigualdad salarial como el salario mínimo, etc. La discriminación de género puede tener un carácter directo si las empresas prefieren no contratar a mujeres para empleos masculinizados por prejuicios, o indirecto, en el supuesto de que una mayor carga de trabajo en el ámbito familiar obligue a las mujeres regularmente a tener que elegir empleos que les permita conciliar muy por encima de los hombres. Ello resulta así, toda vez que se constata que las mujeres asalariadas están muy penalizadas por el hecho de trabajar en peores empleos y en actividades con menores remuneraciones. El presente informe ofrece un apartado sobre el marco teórico entorno a la brecha salarial y la desigualdad, mediante el cual se aportan las visiones teóricas que ayudan a entender los posicionamientos respecto a esta realidad laboral y socioeconómica. Por otra parte, este informe complementa el análisis sobre la brecha salarial con el de la concentración económica medida a través de la remuneración salarial.

Finalmente, cabe subrayar otra cuestión sobre la que se reflexiona y es analizada en este estudio, esto es si la brecha salarial por razones de género es un fenómeno que con el tiempo tiende a reducirse o si, por el contrario, tiene un carácter estructural y sistémico. Ello es relevante toda vez que los avances experimentados en la reducción de la brecha salarial durante la primera década de este siglo se vieron truncados con la crisis económica de 2008, y ahora se trata de conocer si la crisis económica provocada por la pandemia de la COVID-19 podrá de nuevo agravar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, agudizándose la persistente brecha salarial contra la que luchan el movimiento feminista, los gobiernos, los agentes sociales y buena parte de las sociedades más conscientes de esta desigualdad social que por ética, civismo, responsabilidad social y democracia económica debería quedar erradicada en los próximos años.

José Vte. Soler Gironés

Director General de Economía Sostenible

RESUMEN EJECUTIVO

Siendo obligado poner en valor y reconocer el gran camino recorrido por la sociedad española y valenciana, tanto en el largo plazo (desde la reinstauración de la democracia) como en el corto plazo (desde el último informe, centrado en 2014), las brechas de género y las desigualdades en la distribución de la renta aún persisten en muchos intersticios de nuestra sociedad, existiendo todavía un importante margen de mejora. Los poderes públicos, por tanto, no pueden abandonar su labor transformadora/facilitadora y deben continuar con sus políticas y cambios legislativos, apoyando a una sociedad civil que ha registrado enormes transformaciones económicas, sociológicas y culturales durante los últimos 40 años. En la dimensión económica, el camino de la eliminación de la brecha de género no se habrá recorrido completamente hasta que mujeres y hombres perciban, por un trabajo de igual valor, la misma remuneración. Y esto todavía está lejos de ser una realidad.

Centrados en la Comunitat Valenciana, observamos, a partir de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018, que la brecha salarial de género es todavía del 10,3%, en términos de salario hora, y del 21,6%, en términos de salario anual. Si bien parte de las diferencias en salario anual pueden explicarse por la mayor presencia de mujeres en jornadas a tiempo parcial (con los consiguientes costes que ello conlleva en términos de prestaciones por desempleo y pensión futura), el hecho de que, en media, las mujeres cobren menos del 90% de lo que cobran los hombres por hora trabajada es, como mínimo, sonrojante. Así y todo, la situación ha mejorado desde 2014, donde esas mismas cifras eran todavía peores, un 13,9% y un 25,5%, respectivamente. Una parte de esta mejora puede achacarse a una decisión concreta de los poderes públicos: el incremento del salario mínimo interprofesional. La relación, no evidente a primera vista, se explica por el hecho de que en aquellas actividades en las que el salario medio era más bajo en 2014 es donde más se ha reducido la brecha salarial, siendo las ocupaciones con salarios más bajos las que concentran, en términos relativos, mayor número de mujeres trabajadoras.

Además de esta desigual distribución de los salarios en términos medios entre los trabajadores y las trabajadoras, en el entorno laboral existen otros problemas: el desigual reparto de la masa salarial entre el conjunto de personas trabajadoras y el de la

desigualdad salarial entre el conjunto de los y las trabajadoras de forma individual. Por lo que, este informe no solo aborda el estudio pormenorizado de la estructura salarial desde la perspectiva de la brecha salarial de género, sino que también realiza un análisis profundo desde el punto de vista de la distribución salarial inter e intra sexos. En concreto, este informe estudia, centrado en 2018, la brecha salarial y la distribución salarial en la Comunitat Valenciana, estableciendo una comparación temporal (2006, 2010, 2014) y con el conjunto de España. Este análisis ha permitido identificar aquellos grupos de la sociedad con características laborales semejantes en los cuales la desigualdad general y de género es mayor o está presentando peor evolución. El estudio además se completa esbozando, desde una perspectiva de género, los efectos que está teniendo la crisis asociada a la pandemia de la COVID-19.

A continuación, se listan algunos de los principales resultados del informe.

- En la Comunitat Valenciana, según datos de 2018, el salario medio por hora de las mujeres fue de 10,44€; 1,20€ menos que el salario medio de los hombres, que fue de 11,64€.
- El salario medio femenino por hora representa el 89,69% del salario medio masculino. La brecha salarial de género es del 10,31%, similar a la española (10,30%).
- En términos territoriales, la Comunitat Valenciana ha mejorado tres posiciones respecto a 2014 en brecha salarial de género, situándose en la mediana de los territorios españoles.
- La mejora ha sido también en términos temporales: ha pasado del 13,91% en 2014 al 10,31% en 2018. El avance ha sido un punto porcentual superior al registrado en el conjunto de España.
- La Comunitat Valenciana es la séptima comunidad con menor salario/hora en términos medios (11,13€/h); lo que representa el 93,10% del salario medio por hora del conjunto de España (11,95€/h).
- En salario por hora, no se aprecian diferencias por género en el ranking. Ambos grupos, mujeres y hombres trabajadores, disfrutaron del séptimo peor salario medio por territorios y están a la misma distancia media. La situación, sin embargo, ha mejorado desde hace cuatro años.

- El salario medio por hora de las mujeres trabajadoras (10,44€/h) representa el 92,9% del salario medio del conjunto de las mujeres trabajadoras en España (11,24€/h).
- Los salarios medios por hora masculinos (11,64€/h) se encuentran al 92,9% del salario por hora medio del conjunto de los hombres trabajadores de España (12,53€/h).
- El salario medio bruto anual de las mujeres fue de 19.236€; 5.301€ menos que el salario medio de los hombres, que fue de 24.537€.
- El salario bruto anual medio femenino en la Comunitat Valenciana representa el 78,39% del salario medio cobrado por los hombres trabajadores. La brecha en salario anual es del 21,61%.
- La brecha salarial calculada sobre el salario anual en la Comunitat Valenciana (21,61%) se sitúa prácticamente en la media de la brecha salarial anual del conjunto de España (21,42%) y en el rango medio en la ordenación territorial en términos de brecha.
- En términos de evolución, en los últimos cuatro años, la brecha salarial anual se ha reducido en más de 4 puntos porcentuales en la Comunitat Valenciana; mucho más que en España que fue solo de casi 2 puntos porcentuales.
- En términos territoriales, la Comunitat Valenciana es actualmente la séptima comunidad autónoma española con menores salarios brutos medios anuales (22.121€). Ha escalado dos lugares desde hace cuatro años.
- Las personas trabajadoras de la Comunitat Valenciana disfrutan, por término medio, de un salario bruto medio anual equivalente al 92,14% del salario medio español (24.009€).
- Las distancias en salario anual con el conjunto nacional se han acortado: del 9,68% en 2014 se ha pasado al 7,86% en 2018.
- En el caso de las mujeres, los salarios anuales medios en la Comunitat Valenciana (19.236€) se sitúan también en el séptimo puesto más bajo. El ranking ha mejorado desde 2014, momento en que ocupaba el cuarto lugar por abajo.
- El salario bruto anual medio que perciben las trabajadoras de la Comunitat (19.236€) representa solo un 91,55% del que perciben, por término medio, las mujeres en España (21.012€).

- Los hombres trabajadores de la Comunitat Valenciana presentan un salario medio bruto anual de 24.537€, ocupando el sexto lugar, empezando por abajo, en la escala autonómica. Se ha mantenido respecto a hace cuatro años.
- El salario bruto anual medio que perciben los trabajadores de la Comunitat se sitúa en el 91,77% del salario medio anual de los hombres en España (26.738€).
- La concentración en la distribución de los salarios por hora es menor en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España, lo que significa que los salarios se encuentran distribuidos más equitativamente. El índice de Gini en la Comunitat Valenciana se sitúa en 0,2615, un punto y una décima porcentual por debajo del dato a escala nacional (0,2765). En evolución temporal se observa cierto estancamiento de los índices de la Comunitat.
- En lo que respecta al índice de concentración femenino, la concentración salarial se sitúa en el 0,2619, también menor que la nacional (0,2731).
- En el caso de los hombres, la desigualdad en el reparto de la masa salarial es, en la Comunitat, ligeramente menor que la femenina, situándose en 0,2586, y más de dos puntos inferior a la de los hombres del conjunto de España (0,2763).
- La desigualdad femenina ha crecido más de un punto porcentual en los últimos cuatro años: ha pasado de 0,2496 en 2014 a 0,2619 en 2018. La masculina no ha sufrido apenas variación.
- Respecto a la concentración salarial de género observamos que la de la Comunitat Valenciana (0,2633) es una décima y media menor que la de España (0,2779), aunque con una tendencia temporal al alza.
- En términos de salario anual, la Comunitat Valenciana continúa presentando repartos más igualitarios (0,3280) que el conjunto de España (0,3370). Ambos indicadores han mejorado en estos últimos cuatro años, más en la Comunitat.
- También en términos de salario anual, el índice de Gini femenino (0,3461) es muy superior al masculino (0,3045), lo que indica un reparto menos equitativo de los salarios de las mujeres entre ellas que los de los hombres entre ellos.
- La brecha salarial (en salario hora y anual) es menor entre las personas menores de 40 años, disparándose en términos de salarios anuales entre los 50 y 59 años.
- Las brechas salariales en salario hora son enormes, incluso superiores al 20%, entre trabajadores y trabajadoras con educación de primaria, bachillerato o formación profesional. En salario anual, las brechas para estos colectivos llegan a

superar el 33%. En términos generales se podría decir que la brecha salarial disminuye con el nivel de formación, con excepción de las mujeres que poseen un título de formación profesional.

- En términos de ocupación, las mayores brechas en salario hora se detectan en ocupaciones administrativas (del sector privado), y entre personas trabajadoras cualificadas y no cualificadas. Siendo realmente importantes en las empresas dedicadas a actividades sanitarias y servicios sociales (26,20%), a actividades financieras (22,67%) y de información y comunicaciones (20,07%). Es además motivo de preocupación adicional el hecho de que la evolución temporal sea negativa.
- Destaca por su baja brecha salarial por hora (1,51%) el sector de la administración pública y defensa. Resulta sorprendente el sector educativo en la Comunitat Valenciana, con una brecha del 16,56%, que además en términos temporales se ha duplicado desde 2014.
- La brecha en salario hora crece, en general, con la antigüedad en la empresa, para jornadas parciales y en contratos indefinidos. El paso de contrato temporal a indefinido conlleva un salto enorme en el incremento de la brecha.
- En términos de salario anual, la brecha, sin embargo, es mayor (27,26%) para las trabajadoras con menos de dos años de antigüedad en la empresa, que utilizan más la opción de la jornada parcial. Esto es coherente con la mayor carga que la sociedad asigna a las mujeres en labores de crianza y no es capaz de corregir el sistema. La tendencia en la evolución de esta brecha es asimismo preocupante.
- La brecha salarial por hora en el sector público de la Comunitat Valenciana (8,11%), que ha conseguido romper la tendencia creciente que llevaba hasta 2014, es, sin embargo, un punto y medio porcentual mayor que en España, aunque inferior a la del sector privado (13,92%), que se ha reducido en tres puntos desde 2014. En términos de salario anual, las diferencias entre el sector público y privado son aún mayores: 11,40% por 26,26%. Las mujeres tienen mayores dificultades para conciliar en el sector privado y recurren en mayor medida a la jornada parcial.
- En términos de salario anual, la brecha entre ocupados y ocupadas no cualificados se ensancha hasta el 34,68%. Las mujeres cobran menos y ocupan más jornadas parciales entre estos colectivos. También entre los y las trabajadoras de las

llamadas actividades administrativas y de los servicios de salud resulta alarmante la opción de trabajo parcial, ya que dentro de este grupo ellas cobran en términos anuales un 35,35% y un 31,34%, respectivamente, menos que ellos.

- El índice de desigualdad global de la ganancia bruta anual y por hora en el conjunto de la Comunitat Valenciana se incrementa con la edad, a partir de los 30 años, y es mayor para ellas que para el conjunto de las personas trabajadoras. Por nivel educativo, es mayor entre las personas con titulación universitaria. En la comparación con España el reparto de la masa salarial es, atendiendo a estas variables, más equitativo en la Comunitat.
- Agrupando por tipo de ocupación, destacan las desigualdades en el reparto de la renta entre las personas trabajadoras de los servicios de restauración y entre técnico/as y profesionales. Destaca asimismo la elevada desigualdad de género entre trabajadoras y trabajadores de los servicios de salud, muy superiores en su comparación con España y que además ha crecido respecto a la anterior oleada. En términos de evolución, encontramos que las desigualdades en estos grupos o se han mantenido o han aumentado, pero en ningún caso han descendido, llegando a romper esas tendencias decrecientes de años anteriores.
- Cuando se considera el salario/hora para el cálculo de la concentración salarial se obtienen los resultados esperados: la concentración salarial se incrementa con la antigüedad de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, aunque menos que en España.
- Al agrupar por tipo de contrato y de jornada, y de nuevo en salario por hora, encontramos que es entre las personas con contrato indefinido (independientemente de la jornada) y con jornada completa (independientemente del contrato) donde la concentración salarial es mayor en todos los grupos, pero con valores sensiblemente menores que en sus homólogos de España, aunque deteriorados respecto a hace cuatro años.
- Las mayores concentraciones se dan, en salario anual, en actividades inmobiliarias, actividades artísticas y recreativas, educación y hostelería, superando los del conjunto de España y con tendencias, en general, crecientes. Los índices de concentración más elevados de esta oleada se encuentran en estos grupos: entre los hombres trabajadores en la educación (0,3985) y entre los hombres que trabajan en la hostelería (0,3827). En salario hora, educación y

hostelería salen de la lista, indicando una alta presencia de jornadas parciales en esas actividades.

- Continuando con el análisis en salario anual, encontramos que el tipo de control de la empresa se presenta también como un factor determinante en la concentración salarial, ya que disminuyen todos los índices de concentración al agruparlos en función de si el control de la empresa es público o privado. Los índices de concentración salarial del sector público son sensiblemente inferiores a los del sector privado, tanto en términos globales, como femeninos, masculinos o de género. Estos índices presentan, sin embargo, cierta tendencia al crecimiento.
- Las empresas reguladas por convenios de ámbito sectorial o provincial presentan, en el reparto de los salarios anuales, mayor desigualdad que aquellas con un convenio de empresa o inferior, especialmente entre las trabajadoras y en el análisis entre géneros. En general, sin embargo, con índices más bajos que en España. Ello puede ser debido a la tasa de temporalidad, ya que, en términos de salario por hora, es menor la concentración entre las personas trabajadoras bajo convenios de ámbito superior a la empresa.
- Los resultados indican que, en general, el sector público ha respondido estos últimos cuatro años al reto de reducción de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana. Ha conseguido incrementar el salario/hora femenino en un 16%, cinco puntos más que el masculino, lo que le ha llevado a reducir la brecha salarial en más de cuatro puntos porcentuales, hasta situarla en el 8,11%. Esto contrasta con el 13,92% que se observa entre las mujeres y hombres del sector privado. También en términos de igualdad en el reparto de la riqueza se encuentran las personas trabajadoras del sector público en mejor situación que las del sector privado, si bien en estos últimos cuatro años se ha retrocedido ligeramente. Parecen especialmente acertados, a la luz de estos resultados, el RD 901/2020 y el RD 902/2020 sobre los registros de retribución salarial en las empresas o la elaboración y aplicación de sus planes de igualdad, con el fin de lograr a la mayor brevedad posible mayores avances en el sector privado de la Comunitat.
- Es muy pronto para conocer todos los impactos que sobre la brecha y la desigualdad está teniendo la crisis asociada a la COVID-19. En todo caso, las primeras cifras apuntan a que, en contra de lo esperado y de lo que ha ocurrido con otras crisis, el impacto inicial está siendo relativamente mayor en el empleo

masculino, sin duda, por el relativamente mayor uso de ERTes para las trabajadoras.

- Los primeros estudios reconocen el papel compensador de las transferencias públicas como clave para amortiguar los impactos económicos de la pandemia. Los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTes) han actuado como una muy importante medida mitigadora del parón de la actividad.
- Los efectos de la pandemia en el mercado laboral, sin embargo, están siendo notables y, en términos territoriales, están incidiendo más en la Comunitat Valenciana que en España.
- La pandemia ha incrementado, en términos relativos, más el número de mujeres que acceden al mercado laboral.
- En términos de ocupados, bajan tanto la ocupación femenina como la masculina, pero es mayor la pérdida de empleo masculino, tanto en términos absolutos como relativos.
- También el paro ha aumentado más en el grupo de los hombres que en el de las mujeres, tanto en términos absolutos como relativos.
- La mayor caída porcentual de empleos durante los primeros meses de pandemia se ha dado en el sector agrícola, seguido de construcción, servicios e industria.
- En términos absolutos es en comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería donde más empleos se están perdiendo.
- Durante los primeros meses de la pandemia, mientras el sector privado destruyó empleo, el sector público creó empleo neto, especialmente femenino.
- En la Comunitat Valenciana, durante estos primeros ocho meses de 2020 y considerando exclusivamente a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de ámbito estatal, el número de personas afectadas por ERTes creció un 425,2% respecto al mismo período de 2019.
- Más mujeres que hombres se han beneficiado de ERTes (especialmente en la figura de suspensión de empleo) y ello a pesar de su menor presencia relativa en el mercado de trabajo.
- El hecho de que más mujeres se han visto afectadas por un ERTE, unido a que el impacto está siendo menor en algunos sectores más feminizados (como los de los cuidados, la educación o los servicios administrativos) puede explicar el hecho de

que, al menos de momento, el impacto sobre el empleo femenino esté resultando en términos relativos comparativos menor, al menos durante los primeros meses de pandemia.

1. INTRODUCCIÓN

Las diferentes desigualdades que persisten en las sociedades contemporáneas constituyen un problema que es preciso abordar a fin de garantizar la estabilidad social y un desarrollo próspero y sostenido. La desigualdad en la distribución de la renta y la riqueza, y su evolución, está en la raíz del surgimiento de los movimientos populistas y en gran parte de los problemas que están experimentando las sociedades actuales (Martín-Cubas et al., 2019). De hecho, la persistencia de elevadas tasas de desigualdad, junto con las dificultades para reducirlas, ha sido identificada, por algunos de los principales economistas del mundo –incluidos varios premios Nobel (e.g., Amartya Sen, Joseph E. Stiglitz, o Paul Krugman)–, como una de las mayores amenazas a los que se enfrentan en este momento las democracias occidentales.

La brecha salarial de género forma parte del conjunto de desigualdades que hay que considerar. A lo largo del siglo XX esta cuestión se ha abordado desde diferentes perspectivas, como la del derecho, que ha atacado el problema a través de una modificación del marco jurídico que trata de corregir la desigualdad entre mujeres y hombres. Tal es el caso del artículo 14 de la Constitución Española, que proclama la igualdad ante la ley y prohíbe, entre otras discriminaciones, la discriminación por razón de sexo, así como por género. A pesar de ello, la desigualdad de género persiste en muchos intersticios de nuestra sociedad. Se ha de reconocer empero el gran camino recorrido por la sociedad española y valenciana en la reducción de esta brecha tanto desde la reinstauración de la democracia, como durante los últimos años, baste comparar los resultados presentados en el informe “Desigualdad, brecha salarial y de género en la Comunitat Valenciana. Período 2006-2014” (Larraz, Pavía y Moyano, 2018) con los actuales.

Antes de seguir, no obstante, es oportuno reflexionar sobre la expresión brecha salarial de género, que anuncia el tipo de información que provee este índice. El término brecha se refiere a la distancia que existe entre dos puntos. Según la primera acepción del Diccionario de la Lengua Española de la RAE¹, una brecha es una “*rotura o abertura irregular, especialmente en una pared o muralla*”. Esta definición corresponde al mundo

¹ Consulta realizada el 11 de noviembre de 2020: del.rae.es/brecha.

físico, pero en el mundo social “*la idea de brecha indica un desnivel, un lado de la brecha está arriba y el otro está abajo. El lado elevado aparece como el deseable y el de abajo como el que tiene un déficit –de las dimensiones de la brecha– que se debe cubrir para alcanzar el óptimo*” (Díaz, 2016: 13). En este trabajo, el concepto de brecha salarial concierne a las diferencias salariales que existen entre los ingresos brutos que reciben las personas trabajadoras por hora trabajada (y también en términos anuales). Las disimilitudes en términos de ingresos es una variable explicativa de la desigualdad socio-económica en nuestra sociedad.

El Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (IEG) indica que España ha mejorado considerablemente en estas primeras décadas del siglo XXI. El índice IEG reúne varios indicadores para medir la igualdad de género dentro del marco de políticas de la UE. Entre otras dimensiones incluye el trabajo, la renta disponible (o dimensión dinero), el conocimiento, el tiempo, el poder, la salud, la violencia de género o la interseccionalidad de las desigualdades de género. Este índice asigna una puntuación entre el 1 y el 100 a cada Estado miembro en base a las brechas de género y los avances producidos en cada país. El valor 1 corresponde a una situación de total desigualdad, mientras que el valor 100 equivale a un escenario de plena igualdad. Así, a mayor puntuación, el indicador señala menores brechas de género.

Si en 2005 España presentaba un índice del 62,2%, dos décimas por encima de la media europea, en 2020 alcanza el 72%, frente al 67,9% de la media europea². Cuando el foco de atención se dirige a la dimensión dinero³, que abarca principalmente a la brecha salarial, sin embargo, España se mantiene por debajo de la media europea. La dimensión *dinero* del índice IEG del Instituto Europeo para la Igualdad de Género analiza tanto los recursos financieros como la situación económica en términos de igualdad de género. Bajo el concepto de recursos financieros se mide la igualdad de género en los salarios y los ingresos a través de los indicadores ingresos medios mensuales y el ingreso medio equivalente de Eurostat, respectivamente. Bajo el concepto de situación económica se estudian los conceptos de riesgo de pobreza y distribución de ingresos a través de los indicadores sin riesgo de pobreza y quintiles de la renta S20/S80 de Eurostat, respectivamente. La dimensión *dinero*, por consiguiente, aporta información sobre la

² Consulta realizada el 20 de noviembre de 2020: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/ES>.

³ Consulta realizada el 20 de noviembre de 2020: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

independencia económica de las mujeres, es decir, es una fuente sobre la capacidad para tomar el control sobre sus vidas.

En efecto, si bien se aprecia una mejoría en el flujo de dinero que reciben las mujeres respecto a los hombres al pasar del 73,0% en 2005 al 77,8% en 2020, este no se alcanza la media europea en el ámbito de la situación financiera en materia de igualdad entre mujeres y hombres. A modo de comparación, nos encontramos casi diez puntos por debajo de Suecia, que, a lo largo de estos años, pasa de un índice de igualdad de género en dinero del 84,1% en 2005 a uno de 86,8% en 2020.

A pesar de que la igualdad de género es una cuestión indiscutible, en la práctica, en lo concerniente al mundo laboral, dicha igualdad está todavía lejos de ser alcanzada. En palabras de la Organización Internacional del Trabajo, la igualdad entre los sexos es esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo Decente para todos (OIT, 2013). Por ello, uno de los principales objetivos de la Organización de las Naciones Unidas para conseguir un desarrollo sostenible es promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino (ONU, 2000). La declaración en 2020 del 18 de septiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial es una muestra más de una agenda pública que identifica la brecha salarial de género como un desafío de nuestro tiempo. La ONU pretende así visibilizar las latentes desigualdades de trabajo y sueldo que caracterizan a las sociedades contemporáneas, que persisten a pesar de la mayor formación educativa que, por ejemplo, en nuestro país, han adquirido las mujeres.

En esta misma línea, la Unión Europea mantiene ya desde hace años una estrategia para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir a mejorar el papel de la mujer en la sociedad (COM, 2010). Bajo el principio de que las mujeres y los hombres tienen derecho a percibir, por un trabajo de igual valor, la misma remuneración, la UE fomenta políticas de igualdad. Pero implementar en la realidad las políticas y los deseos expresados en los documentos no está resultando fácil. Aunque la igualdad de derechos entre hombres y mujeres es un valor incontrovertible y una aspiración que goza de total legitimidad (Consejo Económico y Social, 2012), la realidad es que en el terreno laboral la igualdad parece seguir siendo una aspiración, a pesar de los avances.

En efecto, si bien los datos Encuesta de Estructura Salarial (EES), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística en 2014 (INE, 2016), señalaban que el salario medio femenino era, en salario bruto anual, el 76,8% del masculino y la misma encuesta de 2018 apunta a una menor diferencia, al situar el nuevo valor en un 78,6%, lo cierto es que queda todavía mucho camino por recorrer. Parte de la diferencia puede explicarse por la mayor presencia de mujeres en jornadas a tiempo parcial, o lo que es lo mismo, el menor número de horas trabajadas al año, pero hay una parte de diferencias que es todavía más sonrojante, pues las mujeres en media cobran un 10,3% menos que los hombres por hora trabajada. Una mejora, sin embargo, respecto a 2014 donde esa diferencia era del 13,0%.

En el caso de la Comunitat Valenciana, las cifras son algo peores, aunque ciertamente se partía de una posición peor y la mejora ha sido mucho más destacada. Si en 2014, la brecha salarial en salario anual se situaba en el 25,5%, mientras que alcanzaba un 13,9%, casi un punto por encima que la media nacional, en términos de salario por hora, actualmente las cifras son casi iguales a las de España: un 21,6% y un 10,3% en salario anual y hora, respectivamente.

Lamentablemente, este no es el único problema de desigualdad existente en el mercado laboral en términos salariales. Además de esta desigual distribución de los salarios en términos medios entre los trabajadores y las trabajadoras, en el entorno laboral existen otros problemas añadidos: el del desigual reparto de la masa salarial entre el conjunto de personas trabajadoras y el de la desigualdad salarial entre el conjunto de los y las trabajadoras de forma individual. Por ello, dado el alto grado de importancia que el incremento de la desigualdad salarial tiene en la ciudadanía de nuestro país, resulta también de especial interés para la Comunitat Valenciana el estudio pormenorizado de la estructura salarial de sus personas trabajadoras no sólo desde la perspectiva de la brecha salarial de género, sino también desde el punto de vista de la distribución salarial inter e intra sexos. Si el estudio de estas variables ya es interesante por sí mismo, lo es más dada la interrelación existente entre desigualdad en la distribución de la renta y la brecha salarial de género (Larraz, Pavía y Vila, 2019).

En este sentido, y en términos de desigualdad, la situación también ha mejorado desde el último informe, que analizaba las cifras de la encuesta de 2014, en plena gran recesión. España y la Comunitat Valenciana están mejorando, durante los últimos años, sus índices

de desigualdad. España es uno de los países de la UE que peor evolución presentó en sus cifras de desigualdad durante los años de la gran recesión. Tras unos años donde el efecto de las últimas reformas laborales y los nuevos estilos de contratación condujeron a un incremento de la desigualdad, este nuevo informe estudia con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2018 (ESS, 2020) la nueva situación de la Comunitat Valenciana y su comparación con España. Los estudios de la brecha salarial y de las desigualdades salariales se complementan, como no podía ser de otra manera y, dado que no es posible abstraerse a las consecuencias económicas y sociales que la crisis asociada a la pandemia del COVID-19 está conllevando, con unos primeros análisis que buscan esbozar los efectos de la misma con una perspectiva de género.

En concreto, además de estudiar la brecha salarial de género existente, también abordamos el estudio de la desigualdad económica, entendida como el grado de concentración en el reparto de la masa salarial. Es decir, además de la identificación de los orígenes de la brecha salarial, cuestión que periódicamente viene siendo tratada ampliamente en diversos estudios (e.g., Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración 2009; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Consejo Económico y Social, 2012; Consejo Superior de Cámaras de Comercio, 2012; Murillo Huertas y Simón Pérez, 2014; Vega *et al.*, 2016), este estudio también se centra en identificar aquellos sectores de actividad, aquellas ocupaciones o características laborales del trabajador o de la empresa en los que el reparto salarial es menos equitativo entre las personas trabajadoras en su conjunto, entre los hombres y las mujeres como grupos diferenciados, e incluso entre las mujeres entre sí y los hombres entre sí.

Además de la identificación de las características laborales de aquellos grupos en los que la concentración salarial es mayor y, por lo tanto, menos igualitario el reparto salarial, resulta fundamental encontrar en qué medida dicha desigualdad viene originada por las desigualdades entre hombres y mujeres, como grupo, por un lado, o por las desigualdades que las personas trabajadoras hombres y mujeres tienen entre sí, por otro. Estas desigualdades son lo que se conoce como desigualdades inter e intragrupos.

Más específicamente, en este informe se ha llevado a cabo el estudio de la brecha salarial y la descomposición del grado de desigualdad económica de los salarios en la Comunitat Valenciana en 2006, 2010, 2014 y 2018, estableciendo la comparación con el conjunto

de España. Este análisis permitirá conocer en detalle la realidad de la brecha salarial y la desigualdad salarial de la comunidad a través de la identificación de aquellos grupos con características laborales semejantes en los cuales la desigualdad general y de género es mayor, permitiendo identificar aquellos colectivos más vulnerables de la sociedad por el hecho de presentar un reparto de la riqueza más desigual.

Dado que entre los principales objetivos de la Unión Europea se encuentra el de promocionar políticas de igualdad de género para incrementar la participación de la fuerza del trabajo (Comisión Europea, 2010a, 2010b), este análisis podrá también servir de ayuda a las autoridades competentes en la toma de decisiones y de evaluación de las políticas empleadas en su objetivo de reducir la desigualdad de género. Es más, siguiendo a Castillo (2012), y teniendo en cuenta que “a mayor desigualdad económica, los países en promedio justifican un mayor nivel de desigualdad salarial”, entendiendo por esta última a la brecha salarial, resulta fundamental el estudio de aquellos grupos de población con mayor desigualdad económica, así como de aquellos grupos y características laborales en las que la desigualdad económica de género resulta más relevante.

Para llevar a cabo el análisis, han sido considerados como idóneos los micro-datos recolectados por el Instituto Nacional de Estadística relativos a las Encuestas de Estructura Salarial (INE, 2008, 2012, 2016, 2020) correspondientes a las cuatro últimas oleadas cuatrienales (correspondientes a los años 2006, 2010, 2014 y 2018), a partir de las cuales se obtienen, entre otras, estimaciones sobre la ganancia bruta anual y ganancia por hora, que permiten obtener resultados acerca de la estructura y distribución de los salarios en España y por Comunidades Autónomas.

El resto del informe se estructura como sigue. La Sección 2 enmarca el estudio dentro de la literatura de desigualdad y brecha salarial y describe los esfuerzos del legislador y del ejecutivo en su lucha para reducir las discriminaciones de género. En la Sección 3 se detallan los datos y la metodología utilizada. La Sección 4 analiza los salarios en la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional. En la Sección 5 se estudian los indicadores de desigualdad en la Comunitat Valenciana. La Sección 6 profundiza en el estudio de la brecha salarial en la comunidad respecto a la media nacional en función de las características personales y laborales de la persona trabajadora y de las características de la empresa. Ello se acomete estudiando la situación actual y su evolución temporal. La

Sección 7 lleva a cabo el análisis de la concentración salarial en la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en función de las características citadas anteriormente, también en el momento actual y en perspectiva temporal. La Sección 8 está dedicada a analizar los efectos, sobre el mercado de trabajo y con una perspectiva de género, de la crisis vinculada a la pandemia de la COVID-19. Finalmente, la Sección 9 concluye el documento.

2. MARCO TEÓRICO

Un indicador concreto de la desigualdad de género e independencia económica en cualquier sociedad contemporánea es la brecha salarial de género. Esta variable aporta información sobre las disimilitudes entre mujeres y hombres en ingresos brutos por hora trabajada. Es una fuente de información precisa sobre el camino hacia la igualdad de género. Los recursos económicos dotan de independencia al ser humano. En otras palabras, una actividad laboral retribuida abre las puertas de la libertad a las mujeres que no desean ser dependientes económicamente de sus parejas, y les permite tomar decisiones sobre sus vidas. La autonomía económica ofrece la posibilidad de traspasar las paredes del espacio privado de la unidad familiar moderna tradicional de Parsons (1955), la cual concibe como imperativo que las mujeres de la familia asuman la función de reproducción y cuidados de forma gratuita.

El salto de las mujeres al espacio público a través del mercado laboral con una ocupación remunerada modifica su rol en el seno de la estructura familiar, al convertirlas también en suministradoras de renta (Millán-Vázquez, Santos-Pita y Pérez-Naranjo, 2015) y en el sistema político (Roig, Aybar y Pavía, 2020). Al ser también cabeza de hogar, sus intereses se amplían más allá del círculo familiar. La actividad laboral remunerada las obliga a estar informadas de todo aquello que sucede en el ámbito político y atañe directamente a su función de proveedora de recursos económicos. Su mundo no se circunscribe al entorno del hogar. En definitiva, se amplía su adquisición de información política, el llamado conocimiento político (Roig, Aybar y Pavía, 2020). Por ello, cabe considerar a la brecha salarial de género como un indicador social fundamental para medir la desigualdad entre mujeres y hombres, y avanzar hacia una sociedad sostenible inclusiva que, de acuerdo con el Objetivo 5.4 de Desarrollo del Milenio (ODS), no discrimine a las mujeres por razón de género.

Cuando la brecha salarial se superpone con la brecha de género se produce la brecha salarial de género. La desigualdad en materia de ingresos se superpone con la discriminación por razón de género, y de forma automática surgen otros tipos de brechas, como la pobreza femenina en el sistema de pensiones. Tal y como han demostrado Larraz, Pavía y Vila (2019), existe una relación entre la desigualdad salarial total y la desigualdad

de género. A mayor brecha salarial, mayor brecha de género, dos brechas que aumentan con la edad y el nivel de educación de las personas. Desde los años cincuenta del siglo XX la agenda política europea intenta responder a este reto, como queda de manifiesto en el mismo tratado fundacional de la Unión Europea, conocido como Tratado de Roma de 1957.

A lo largo del presente capítulo, se pretende describir las características del desafío de la brecha salarial de género en España. En primer lugar, se recogen las principales teorías explicativas de las desigualdades en ingresos brutos por hora entre mujeres y hombres. En segundo lugar, se realiza un repaso general al marco jurídico que pretende corregir esta desigualdad. Finalmente, se recogen una serie de breves reflexiones a fin de que técnicos, académicos y autoridades políticas puedan elaborar e implementar políticas públicas eficientes en materia de erradicación de la brecha salarial de género.

Con este objetivo, en este capítulo se adopta el enfoque metodológico descriptivo desde la ciencia política. Se describe el comportamiento de la brecha salarial de género en España en el marco jurídico vigente. Se pretende entender este fenómeno que caracteriza nuestra sociedad e identificar sus rasgos más importantes a través de la descripción del mismo (Nassaji, 2015). Se opta por una aproximación holística interdisciplinaria, en la que se combina las perspectivas económicas y sociológicas con la politológica (Stember, 2019).

2.1. Brecha salarial de género y desigualdad. Una mirada sobre sus determinantes.

A lo largo de la segunda mitad del siglo XX y todo lo que llevamos del siglo XXI han proliferado los estudios sobre los determinantes de la brecha salarial de género desde diferentes disciplinas. Básicamente, las principales teorías sobre los determinantes de la brecha salarial de género pueden agruparse en dos grandes categorías: aquellas que dirigen su atención al individuo y aquellas que se centran en la estructura. En el primer grupo se encuentran las teorías económicas neoclásicas articuladas en torno al individuo, entre las que destaca la teoría del capital humano de Becker (1983). Para este Premio Nobel de Economía de 1992, las distintas retribuciones salariales entre mujeres y hombres se explican por las elecciones personales en base al nivel de educación y la experiencia laboral. Las preferencias individuales están en el origen de la decisión de estudiar y

desarrollar una carrera profesional. Para este autor, las personas se definen como agentes económicos racionales. De acuerdo con Mincer y Polacheck (1974), los peores trabajos de las mujeres, con sus menores ingresos respecto a los hombres, son fruto de la menor inversión en capital humano que ellas mismas realizan, dada la supuesta prioridad que la propia población femenina otorga al ámbito familiar y que limita su plena participación en el mercado laboral. La productividad de las mujeres es, por consiguiente, inferior, lo que desemboca en una retribución para la población femenina por debajo de la masculina (Blau y Kahn, 1996).

Estas diferencias entre el comportamiento laboral de las mujeres y los hombres se explicaban en términos de eficiencia. “*la distribución del trabajo en el hogar se entiende como una estrategia para maximizar el bienestar*” (Lago-Peñas, 2002: 174). Estos autores consideraban que la decisión personal responde a la infra-cualificación de las mismas mujeres, así como a su deseo de compatibilizar la función de reproducción con el trabajo remunerado, que les impide desarrollar una carrera profesional similar a la de la población masculina. Sus investigaciones se ocupaban de la relación entre educación, producción y trabajo.

En la segunda categoría se aglutina una amalgama de teorías que provienen de diferentes disciplinas, cuyo objeto de estudio principal es la estructura socio-económica. Sobresale la teoría de la economía feminista y su noción de economía de cuidados (Durán, 2012; Pérez, 2006) que pone el énfasis en la necesidad de incorporar la perspectiva de género con carácter transversal en el modelo de economía de mercado. El objetivo de este nuevo enfoque era acabar con la invisibilidad del trabajo de cuidados no remunerados que, por razones sociales, se ven obligadas a asumir las mujeres de forma gratuita. En este enfoque, se identifica como origen de la brecha salarial un sistema económico de naturaleza patriarcal construido en torno a la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres el papel de *caregivers* (la función de reproducción y cuidados), y a los hombres el papel de *breadwinners* (la función de producción). La mayor participación femenina en el mercado laboral no supone que el Estado o los hombres asuman dicha función esencial de cuidados. Como consecuencia, las mujeres se hacen cargo del rol de cuidados con graves efectos sobre su papel de trabajadoras remuneradas, con consecuencias palpables en la brecha salarial de género o la precariedad laboral, entre otros. A diferencia de los hombres, de acuerdo con esta teoría, ellas deben compaginar la jornada laboral con las

“obligaciones” familiares. Si el tiempo es finito (un día tiene 24 horas) difícilmente se iban a poder comparar con los hombres en términos de horas trabajadas (Beck-Gernsheim, 2006; Roig, 2019), y, por tanto, en términos de retribuciones salariales brutas por hora trabajada. Esas diferencias en el tiempo destinado a trabajar se traducen en disimilitudes de ingresos por hora trabajada (y por total anual de trabajo remunerado) entre mujeres y hombres. El no reconocimiento de los cuidados como un trabajo por parte del sistema económico significa su invisibilidad (Rodríguez Enríquez, 2015). Como indica Durán (2018), los cuidados no remunerados no se contemplan en la contabilidad nacional y las mujeres deben asumir las funciones como imperativo social sin recibir ninguna retribución ni reconocimiento social.

A esta invisibilidad de los cuidados no remunerados en términos contables y sociales se añade la segregación ocupacional de género. Al analizar la presencia de las mujeres en el mercado laboral se detecta una discriminación estructural hacia la población laboral femenina, que está relacionada con el reparto desigual de las responsabilidades familiares (Cebrián y Moreno, 2018; Torns y Recio, 2012). En este sentido, corresponde indicar que la frontera entre la economía y la sociología es difusa, y ambas disciplinas están interrelacionadas. De hecho, en el campo de la sociología del trabajo, también se pone el énfasis sobre el proceso de socialización y la construcción cultural de roles diferenciados según sexo mencionada anteriormente, que mediatiza el mercado laboral y deriva en el fenómeno de la segregación ocupacional (Simó-Noguera et al., 2016). En este sentido, la segregación en el mercado laboral según género, sea vertical, sea horizontal, desemboca en los fenómenos de discriminación laboral que sufren las mujeres en el acceso a determinados empleos, y se conocen bajo el término de *glass ceiling* (techo de cristal⁴) y *sticking ceiling* (suelo pegajoso⁵). En otras palabras, se abren las puertas del mercado laboral a las mujeres, pero sólo en ciertas ocupaciones y en peores condiciones laborales (precariedad laboral, jornadas parciales, menor remuneración, entre otras). Las mujeres son siempre mayoritarias en trabajos de atención al público, así como, en servicios de restauración y comercio, con bajos salarios. Son ocupaciones que requieren de altas habilidades sociales para tratar y cuidar de los clientes. De forma análoga es preciso

⁴ El fenómeno *glass ceiling* (techo de cristal) se refiere a las dificultades que encuentran las mujeres para aumentar sus responsabilidades laborales y ascender dentro de la jerarquía laboral.

⁵ El fenómeno *sticking ceiling* (suelo pegajoso) concierne a los obstáculos que las mujeres encuentran para abandonar los puestos de trabajo peor remunerados y de más baja cualificación.

mencionar el predominio de la presencia femenina en servicios de salud y el cuidado de las personas, actividades que también están directamente vinculadas al rol de género que asigna a las mujeres las tareas del cuidado en el círculo familiar como madre-esposa-cuidadora, y están peor remuneradas. Ambos fenómenos explican las dificultades de las mujeres para obtener trabajos con retribuciones similares a las de la población masculina, que conducirían a una convergencia salarial entre mujeres y hombres.

En la misma órbita se situaba la teoría económica de desarrollo a escala humana (Max-Neef, 1994), que va más lejos que la economía feminista dominante con su propuesta de modelo económico humano y ecológico alternativo a la economía de mercado. Desde este paradigma, los determinantes de la brecha salarial de género se encuentran en la misma naturaleza de la economía de mercado, cuya razón de ser es maximizar la productividad. El individuo se aprecia como una máquina de producción sin dimensión humana, el homo economicus invulnerable. Al no reconocer las necesidades humanas como el afecto o el cuidado, el trabajo de cuidados que ejercen las mujeres, por ende, se vuelve invisible para este sistema económico productivo, y no se reconoce su valor imprescindible para el desarrollo del ser humano. Esta aproximación plantea un modelo de economía que tenga en el centro a las personas, e identifique como necesidades básicas el cuidado afectivo o la sostenibilidad del medio ambiente, por ejemplo. Cabalga entre la economía feminista y la economía ecológica.

En la actualidad estos enfoques estructurales sobre las disimilitudes en materia de ingresos por hora trabajada entre mujeres y hombres están presentes en diferentes iniciativas políticas. Esta mirada sobre la economía, que tiene como meta acabar con la discriminación salarial que sufren las mujeres se recoge en el mismo plan de acción política de la ONU, la llamada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que han asumido tanto el Gobierno español como la Generalitat Valenciana. Los ODS 2030 defienden un nuevo modelo de desarrollo socio-económico destinado a las necesidades humanas en tanto que seres humanos vulnerables en un marco de igualdad e inclusivo, en el que las mujeres gocen de una situación de igualdad efectiva con los hombres en las dimensiones política, social y económica. Este plan de actuación económica, Agenda 2030, sitúa a las personas en el centro, e introduce un nuevo paradigma sobre los cuidados no remunerados ejercidos por las mujeres, como se plasma en el punto cuatro del ODS 5 sobre igualdad de género. Esta centralidad del ser humano deja en un segundo lugar la

economía y forma parte de la agenda política internacional desde los años noventa con la elaboración anual del Índice de Desarrollo Humano (IDH) por parte de las Naciones Unidas. El IDH mide las desigualdades “más allá del ingreso, más allá de los promedios y más allá del presente”, como se refleja en el título del último informe del PNUD sobre desarrollo humano de 2019 ⁶ y la teoría del desarrollo humano de Sen (1997), Premio Nobel de Economía en 1998.

Otra óptica para abordar el problema de la desigualdad salarial de género menos desarrollada es el enfoque desde la teoría política, destacando Pateman y su obra “El contrato sexual” (2019). El fundamento del Estado democrático liberal actual se encuentra en la misma división sexual del trabajo, como ya apuntaba Wollstonecraft (1972) en el siglo XVIII. El concepto de ciudadanía no incorpora a las mujeres, que deben imperativamente ocuparse de la función social de madre-esposa-cuidadora en el espacio privado que configura la unidad familiar. Su aislamiento de la vida pública conllevaba su invisibilidad como sujeto jurídico y económico en el mercado laboral. La población de esposas quedaba fuera del mercado de trabajo remunerado subyugadas a sus maridos, que ejercían la función de *breadwinners* como productores económicos y proveedores de la familia, de la que forman parte las mujeres. Esta no inclusión del género femenino en la noción de ciudadanía afectaba a toda la estructura política, socio-económica y jurídica con graves repercusiones sobre las mujeres trabajadoras, ya sea porque asumían tareas de cuidado no remuneradas ni reconocidas socialmente, ya sea porque sólo se les permitía ejercer ocupaciones con peores condiciones laborales.

Este breve repaso a las principales teorías explicativas de los determinantes de las disimilitudes retributivas entre mujeres y hombres deja claro que la brecha salarial de género es objeto de estudio de multitud de disciplinas, desde la economía, pasando por la sociología, hasta la ciencia política.

⁶ Más información sobre el Informe sobre Desarrollo Humano 2019 del PNUD en: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf

2.2. Las respuestas de la legislación

El marco normativo español actual no admite la brecha salarial de género y arranca con la misma Constitución Española de 1978. El artículo 14 de la CE establece la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna en base al sexo u otras razones sociales como la construcción de roles de género. El artículo 35 recoge el deber y el derecho a la participación laboral y su remuneración, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Además, en el artículo 9.2 queda claro que los poderes públicos son los responsables de remover los obstáculos que impidan la igualdad efectiva en la vida económica y social, entre otros escenarios.

A medida que avanza el proceso de construcción democrática se van adoptando nuevas normas que desarrollan estos principios constitucionales. Sin embargo, cabe destacar que la aproximación jurídica-política al desafío sólo se formula e implementa en su dimensión laboral en el siglo XXI. Hasta entonces se aborda a través del derecho laboral, en particular el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28. Es cierto que las diferentes modificaciones del Estatuto de los Trabajadores han afectado al artículo 28. Desde esta perspectiva, cabe valorar positivamente la evolución del mismo artículo 28 desde la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, hasta su redacción actual fruto de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. El artículo 28 en su versión de 1980 sólo dispone que *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo”*.

La actual redacción del artículo 28 es, por el contrario, mucho más amplia. Reconoce que la discriminación retributiva entre mujeres y hombres tiene carácter estructural y puede ser indirecta de acuerdo con la normativa europea. En concreto, la Directiva 2006, en su artículo 2.b) define la discriminación indirecta como *“la situación que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”*. Así, el actual artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores sobre igualdad de remuneración por razón de sexo señala que:

«1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.»

Este cambio en el derecho laboral español no se puede entender sin mencionar los avances producidos en la formulación y aprobación de la normativa para equiparar a mujeres y hombres en derechos y deberes, así como sin atender a los avances por derogar las normas asentadas sobre la discriminación en base a roles sociales atribuidos diferentemente a la población femenina y masculina en perjuicio de la primera, es decir según el género.

Entre los principales hitos en leyes para la igualdad entre mujeres y hombres de especial relevancia se encuentran las leyes que reforman el Código Civil en materia de matrimonio, de 1981. La Ley 11/1981 sitúa en igualdad legal a la mujer con su marido en la administración y la disposición de los bienes gananciales. Por ejemplo, se reconoce la igualdad a ambos cónyuges en las relaciones con los hijos, cuando hasta ese momento primaba al padre. La Ley 30/1981 legalizó el divorcio, acabando con la discriminación por razón de sexo. Hasta entonces los hombres podían argumentar la infidelidad de la esposa como causa de separación, pero las mujeres no.

La aprobación en 1983 de la creación del Instituto de la Mujer (IM) también va encaminada a la eliminación de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Introduce el feminismo de Estado que rige en países europeos como Suecia desde los años setenta (Valiente, 1994). Más tarde esta institución se reproduce en las Comunidades Autónomas, como es el caso de l'Institut de la Dona en la Comunitat Valenciana, que asume la misma función que en el ámbito estatal de coordinar e impulsar las políticas públicas de igualdad en la autonomía valenciana. De esta manera, en paralelo al proceso de cambio legislativo, se desarrollan una serie de políticas públicas de género que también contribuyen a avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombre, como se refleja en los planes de igualdad de oportunidades que adopta el IM.

Antes, pero, en 1985 se da otro paso legislativo importante con la Ley 9/1985 para la despenalización del aborto. Se amplían las posibilidades de que las mujeres decidan por sí mismas ser o no ser madres, y ser sujetos jurídicos autónomos.

La incorporación de España a la Unión Europea en 1986 es un punto de inflexión. Este hito impulsa el cambio legislativo y las políticas de igualdad de género. El marco legislativo tiene que reformarse para introducir los parámetros europeos en términos de igualdad de género. La década de los años noventa se caracteriza por la transposición de importantes directivas europeas en este sentido. *“La ley 42/1994 de 30 de Diciembre aplicó a la regulación española la directiva europea 92/85/EEC sobre la protección a las trabajadoras embarazadas y el derecho a la lactancia. Hasta ese momento, la baja por maternidad estaba incluida dentro de la contingencia de invalidez y enfermedad. El cambio más importante fue el pasar de considerar al permiso por maternidad como baja por enfermedad a aceptarla como una contingencia específica que requería una*

regulación propia. La reforma de 1994 amplió el periodo del permiso (de 14 semanas en 1989 a 16 en 1994) y la cuantía de la prestación (de 75% al 100% de la base a reguladora). El acceso a la prestación también mejoró al reducir el periodo mínimo de cotización de un año a 180 días y al asumir el estado el coste de las cotizaciones a la seguridad social. Estos cambios consiguieron una convergencia europea en esta materia” (Lombardo y León, 2014: 18). De la misma manera, la Ley 39/1999 que introduce la conciliación de la vida familiar y laboral es fruto de la transposición de otra directiva europea. Este fenómeno estudiado en profundidad por Lombardo (2003 y 2004) se conoce como europeización.

La europeización no se limita al marco normativo, sino que también alcanza a las políticas públicas. De hecho, los primeros planes de igualdad de oportunidades tienen como modelo los diferentes Programas de Acción Comunitaria, que arrancan en 1982 (Lombardo, 2002). El I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (PIOM) data de 1988 y tiene como objetivo mejorar la situación social de las mujeres. Las medidas que reúnen corresponden a seis áreas diferentes desde la igualdad en el ordenamiento jurídico, pasando por la familia y la protección social, la educación y la cultura, el empleo y las relaciones laborales, la salud hasta alcanzar también la cooperación internacional y el asociacionismo. El II Plan de Igualdad (1993-1995) sitúa como prioridad para acometer los cambios estructurales para alcanzar y la igualdad real las medidas de acción positiva. En este caso, las actuaciones se centraron fundamentalmente en tres ámbitos: educación, formación y empleo.

El III Plan (1997-2000) perseguía la coparticipación de las mujeres en el conjunto de la sociedad. Para ello se introdujo, de acuerdo con la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Pekín y el IV Programa de Acción Comunitario de la UE, el principio de igualdad en todas las políticas públicas. De nuevo, el marco europeo e internacional juega su propio papel en el diseño de las políticas públicas españolas. El siguiente PIOM (2001-2005) se basa en las directrices de la Estrategia Marco Comunitaria sobre Igualdad entre Hombres y Mujeres. Presenta un carácter dual al perseguir tanto la transversalidad de género como la adopción de políticas específicas de igualdad de oportunidades.

En la primera década del siglo XXI la adopción de la Ley contra la violencia de género (LO 1/2004) inicia una nueva etapa. El impulso legislativo alcanza el *súmmum* con la

aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva (LO 3/2007), que persigue eliminar los obstáculos que impiden una igualdad real entre hombres y mujeres para superar la igualdad formal. Introduce el principio de transversalidad de género que impone que las leyes, las políticas públicas y cualquier actuación política debe incorporar el objetivo de la igualdad tal y como está establecido. Aborda el problema de la desigualdad desde una perspectiva integral, que va más allá de la dimensión formal. Una de sus novedades se fundamenta en la previsión de políticas activas para cumplir los objetivos de la ley. Como su mismo título indica, el fin último es la igualdad efectiva, concibiendo el principio de igualdad como un principio transversal, que afecta al conjunto de políticas públicas y actuaciones de los poderes públicos. Esta ley comporta la adopción o modificación de otras leyes. Tal es el caso de la Ley Electoral, que ve como se modifica su artículo 44 para introducir el principio de composición equilibrada para conseguir la paridad en las candidaturas. Ahora bien, la falta de voluntad política y recursos, especialmente una vez se inicia la Gran Recesión en 2009, supuso una ralentización de la aplicación de la misma ley. Por ejemplo, quedaba pendiente la aprobación de una ley de igualdad salarial para eliminar la brecha salarial de género.

Otra ley básica en igualdad de género es la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. La llamada Ley de Dependencia tiene como objetivo establecer un sistema de cuidados para los individuos sin autonomía personal, externalizando las funciones de cuidado que el sistema patriarcal asigna a las mujeres como “obligaciones del hogar”.

El PIOM de 2008-2011 se estructuraba en torno la Ley de Igualdad, apostando por el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de género o la redefinición del concepto de ciudadanía para que las mujeres no queden excluidas. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), según su denominación actual, de 2014-2016 sigue adoptando el enfoque dual que combina las políticas de igualdad específicas con la transversalidad para los cambios estructurales. El retraso en la aprobación del PEIO para el siguiente período a 2018 demuestra poco interés por las políticas de igualdad de género por parte de las autoridades políticas en este período. En el marco de la Gran Recesión iniciada en 2009 las cuestiones de género dejan de ser una prioridad en la agenda pública.

La aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, representa otro cambio fundamental. Por primera vez, la legislación española establece medidas concretas para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial entre la población femenina y masculina. Entre los mecanismos destaca el Registro de Retribuciones en las empresas con el objetivo de que afloren las discriminaciones salariales sobre las mujeres. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, también es otro paso de gigante hacia el fin de la brecha salarial de género. Esta norma especifica el desarrollo de los planes de igualdad en el seno de las empresas, y rebaja el tamaño de las empresas que tienen la obligación de aprobar y registrar su plan de igualdad de 250 trabajados a 50. En estos momentos es difícil valorar la aplicación de esta nueva normativa, dado que todavía no ha entrado en vigor. No obstante, desde la óptica formal debe valorarse positivamente la aprobación de ambos reales decretos en materia de no discriminación retributiva por razón de sexo.

Todas estas leyes y políticas, a pesar de sus limitaciones, allanan el camino para la incorporación de las mujeres a la esfera pública. Forman parte del proceso de modernización de este país (Roig, Aybar y Pavía, 2020). Impulsan el empoderamiento de las mujeres, reconociendo sus derechos y facilitando el acceso al mercado laboral, por ejemplo, a través de la baja de maternidad. Suponen el reconocimiento del problema de la desigualdad por razón de sexo y ayudan en la construcción social del género en la agenda política, visibilizando la brecha de género. Este nuevo marco normativo y político es inseparable de la transformación social de las mujeres (y de los hombres) en la España de finales del siglo XX y principios del siglo XXI. A pesar de ello, la persistencia de la brecha salarial de género manifiesta que la desigualdad de género perdura en nuestra sociedad y que, más allá del ámbito normativo, son necesarias nuevas medidas, acompañadas de recursos económicos, materiales y culturales.

En este sentido, se espera que la importante subida del Salario Mínimo Interprofesional tenga efectos positivos al actuar sobre los salarios más bajos, donde relativamente hay más mujeres ocupadas a causa de la histórica segregación ocupacional de género. Asimismo, a partir de 2021, gracias al RD-L 6/2019, de 1 de marzo, se equipara el permiso de paternidad al de maternidad, no siendo transferible entre los progenitores. Este

es un paso esencial para la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, al reconocerse la responsabilidad de los hombres en materia de cuidados. Tanto padres como madres podrán interrumpir su contrato de trabajo durante 16 semanas, de las cuales las 6 primeras semanas posteriores al parto (o adopción) son obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa por ambos progenitores. A partir de la sexta semana los progenitores pueden acordar según su voluntad la distribución temporal de este derecho en períodos semanales. Podrá ser ejercido de forma acumulada o interrumpida. El período para ejercer este derecho será desde el final de la suspensión obligatoria a jornada completa (las primeras seis semanas después del nacimiento) hasta que el hijo o la hija cumpla los doce meses. Es decir, debe ejercerse durante el primer año de vida de la criatura. Sin duda, son pasos en la buena dirección para avanzar en la equiparación, aunque todavía son necesarios más. Baste pensar que la reserva del puesto de trabajo no es real para una persona trabajadora autónoma o qué sucede, tras un nacimiento, desde las 16 semanas de la vida a hasta los 12 años en ausencia de una red formal o informal de cuidados. Una red de cuidados que tenga en cuenta las características socioeconómicas de la población y de la zona donde se debe aplicar. Piénsese, por ejemplo, en las jornadas laborales asociadas a una zona turística en período estival.

3. DATOS Y METODOLOGÍA

3.1. Datos

Para llevar a cabo el informe, se ha utilizado la información disponible sobre salarios incluida en las macro-encuestas de Estructura Salarial de carácter cuatrienal de 2006, 2010, 2014 y 2018 (INE, 2008, 2012, 2016 y 2020)⁷ realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En concreto, la encuesta cuatrienal⁸ de estructura salarial es una operación estadística que realiza el INE desde 1995, en el marco de la Unión Europea (UE), empleando criterios comunes de metodología y contenidos, lo que permite obtener resultados comparables entre todos los países miembros de la UE sobre la estructura y distribución de los salarios. La encuesta indaga sobre la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables, entre las que se encuentran: sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad en la empresa, o tamaño de la empresa (ver Tabla 2). El INE recolecta la información contenida en los microdatos de la encuesta a partir de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria (AEAT), junto con la utilización de un cuestionario específico.

A través de sus microdatos se puede disponer de los salarios individuales de las y los trabajadores, así como de las variables de carácter personal y de aquellas relacionadas con el puesto de trabajo. Entre las primeras, la encuesta aporta información sobre el sexo, edad, nacionalidad y nivel de estudios; y respecto a las segundas, las variables disponibles comprenden la antigüedad en el puesto de trabajo, el tipo de jornada y de contrato, la ocupación que lleva a cabo (siguiendo la Clasificación Nacional de Ocupaciones vigente: CNO 1994 para la oleada de 2006 y 2010 y CNO 2011 para las de 2014 y 2018) su grado de responsabilidad en la misma, la actividad (siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades vigente: CNAE 1993 para la oleada de 2006 y CNAE 2009 para las de 2010 y 2014) y el tamaño de la empresa, si la empresa es de control público o privado, cuál es

⁷ La encuesta de 2006 contiene información relativa a 235.272 personas trabajadoras. La de 2010 tiene un tamaño muestral de 216.769 personas trabajadoras. La encuesta de 2014 dispone de información relativa a 209.436 personas trabajadoras individuales. Por último, la encuesta de 2018 contiene datos de 216.726 personas, trabajadoras y trabajadores.

⁸ Se ha de notar que existe una encuesta anual de estructura salarial que se realiza desde el año 2004 (excepto en los años en que se acomete la macro-encuesta cuatrienal) que permite obtener estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador, clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación.

el principal mercado al que dirige su producción, así como el tipo de convenio colectivo por el que se ven afectadas las personas trabajadoras.

Toda esta información queda recogida a partir de los centros de cotización seleccionados en la muestra, de la cual son excluidas las empresas del sector agrícola y pesquero, las personas trabajadoras de la administración pública no incluidas en la Seguridad Social, el personal doméstico y las personas trabajadoras de organismos extraterritoriales.

En el presente estudio se ha tenido en cuenta, por un lado, la variable “ganancia bruta anual por persona trabajadora”, que incluye pagos en especie, con el fin de estudiar los diferentes grados de concentración existentes en los salarios brutos anuales y analizar las consecuencias que ello implica. Por otro lado, para aislar el efecto que tiene sobre los salarios anuales la mayor presencia de la mujer en trabajos a tiempo parcial (un menor salario medio anual), el estudio sobre el salario anual bruto se complementa también utilizando la variable “ganancia mensual por hora por persona trabajadora”. En todo caso, se ha de tener en cuenta que este trabajo considera en todo momento unidades monetarias corrientes. Es decir, los salarios anuales y por hora están medidos en euros correspondientes a cada año (en términos nominales), por lo que no se tiene en cuenta el efecto inflación o variación de precios.

Desde el punto de vista de los tamaños muestrales, la Encuesta de Estructura Salarial (ESS) correspondiente al año 2006 seleccionó para toda España 30.346 cuentas de cotización de la Seguridad Social, de las que encuestables fueron 29.517 (27.301 encuestadas y 2.216 negativas) y 235.272 personas trabajadoras de entre las cuentas encuestadas. De dichas cuentas de cotización, 2.153 pertenecían a la Comunitat Valenciana, siendo el número de personas trabajadoras encuestadas 18.230. En la encuesta llevada a cabo en el año 2010 se recoge información acerca de 25.104 cuentas de cotización de la Seguridad Social (aunque fueron seleccionadas 27.482 unidades, las encuestables fueron 26.912, y de ellas, 25.104 encuestadas y 1.808 negativas). En ellas fue recogida información de 216.769 personas trabajadoras, siendo de la Comunitat Valenciana 2.195 cuentas y 17.773 personas trabajadoras. Los datos muestrales definitivos de 2014 presentaron 25.087 cuentas de cotización de la Seguridad Social (de las 27.339 unidades seleccionadas, las encuestables fueron 26.534: 25.087 encuestadas y 1.447 negativas) con un total de 209.436 personas trabajadoras a nivel estatal y 2.019

cuentas y un total de 16.787 personas trabajadoras para la Comunitat Valenciana. Por último, en el año 2018 la planificación preveía recolectar datos de 27.549 cuentas de cotización y 234.246 personas trabajadoras, las tasas de respuesta alcanzaron, respectivamente, el 89,69% y el 92,52%, muestreándose en total 24.710 cuentas de cotización y 216.726 personas trabajadoras, de las cuales correspondieron a la Comunitat Valenciana 2.003 cuentas y 17.614 personas trabajadoras (ver Tabla 1). En todos los casos, el factor de elevación reconoce el número de personas trabajadoras de la población que se corresponden con dicha información.

Tabla 1: Tamaños muestrales de las encuestas de estructura salarial analizadas.

Encuesta	Número de Grupos de cotización		Número de Personas Trabajadoras	
	España	C. Valenciana	España	C. Valenciana
ESS-2006	29.517	2.153	235.272	18.230
ESS-2010	25.104	2.195	216.769	17.773
ESS-2014	25.087	2.019	209.436	16.787
ESS-2018	24.710	2.003	216.726	17.614

Se ha de notar que para la encuesta de 2006 y para la Comunitat Valenciana, los microdatos utilizados corresponden exclusivamente al 85% de la muestra total recolectada. Por motivos de confidencialidad, el INE excluyó el identificador de Comunidad Autónoma al 15% de la muestra que nos suministró correspondiente a la Comunitat Valenciana para el año 2006. Para el resto de períodos y ámbitos las muestras tratadas corresponden al 100% del conjunto de microdatos.

Por su parte, la Tabla 2 muestra la explicación relativa a la información que ha sido recogida en la encuesta y que permite analizar la desigualdad en función de tres factores: (i) las características propias de la persona trabajadora; (ii) las características del puesto de trabajo que la persona trabajadora desempeña en su empresa; (iii) así como las características propias de la empresa.

En concreto, respecto a los rasgos de cada persona trabajadora, en este informe se han tenido en cuenta edad, nacionalidad y el máximo nivel de estudios alcanzados en su formación. En cuanto a su relación con el puesto de trabajo, han sido considerados los años de antigüedad en el centro de trabajo, el tipo de contrato, así como, el tipo de jornada que desempeña y se han analizado por separado aquellos asalariados que asumen cierto grado de responsabilidad en la empresa, de aquellos que no lo hacen. Se ha tenido en cuenta también el tipo de ocupación en que la empresa sitúa a cada persona trabajadora

según la clasificación CNO-11 (CNO, 2011). Por último, en cuanto a las particularidades de cada centro de cotización, éstos han sido clasificados en función de la actividad que desempeñan siguiendo la clasificación CNAE-09 (CNAE, 2009), según su tamaño, según el tipo de control del mismo, según el tipo de mercado principal de la producción generada, así como el tipo de convenio colectivo por el que se ve afectado.

Tabla 2: Descripción de las variables y los grupos considerados en el estudio.

Variable	Grupos
Edad	16-19 años; 20-29 años; 30-39 años; 40-49 años; 50-59 años; Más de 59 años
Nacionalidad	Española; No española
Nivel de estudios	Menos que primaria; Primaria; Secundaria I; Secundaria II; FP; Diplomados; Licenciados
Años de antigüedad	< 2 años; de 2 a 10 años; > 10 años
Tipo de jornada	Completa; Parcial
Tipo de contrato	Indefinido; Temporal
Responsabilidad del/a trabajador/a	Responsable; No responsable
Ocupación del/a trabajador/a	CNO-94*; CNO-11**
Actividad de la empresa	CNAE-93***; CNAE-09****
Tamaño de la empresa	Micro y pequeña (1-49 trabajadores); Mediana (50-199 trabajadores); Gran empresa (200 o más trabajadores)
Control	Público; Privado
Tipo de mercado principal	Local o regional; Nacional; Internacional
Convenio colectivo	Superior a la empresa; de Empresa (o inferior); Otra forma

Nota: Elaboración propia a partir de la información de los micro-datos (INE, 2008, 2012, 2016, 2020).

* Utilizada en las encuestas de 2006 y 2010; ** Utilizada en las encuestas de 2014 y 2018

Utilizada en la encuesta de 2006;*Utilizada en las encuestas de 2010, 2014 y 2018.

Las categorías de la CNO-11 han sido agrupadas, para mayor simplicidad, en los siguientes apartados:

- Dirección y gerencia (A).
- Técnicos y profesionales (B+C+D, siendo B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza; C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales; y D Técnicos; profesionales de apoyo).
- Administrativos (E+F siendo E Empleados de oficina que no atienden al público; y F Empleados de oficina que atienden al público).
- Restauración y comercio (G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio).
- Servicios de salud (H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas).
- Servicios de protección y seguridad (I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad).

- Trabajadores cualificados (J+K+L+M+N siendo J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas; L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas; M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores; N Conductores y operadores de maquinaria móvil).
- Trabajadores no cualificados (O+P siendo O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes); y P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes).

3.2. Metodología

En el presente informe han sido calculados y analizados dos indicadores de desigualdad. Por un lado, la brecha salarial de género se ha calculado a fin de medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres por término medio. Por otro lado, el índice de Gini se ha computado con el objetivo de estudiar el grado de concentración en la distribución de la masa salarial. Este último índice ha sido calculado también en su vertiente femenina, masculina y de género, como se explica a continuación. Todos estos indicadores han sido calculados en términos globales y en función de las características personales y laborales de las y los trabajadores, así como, en función de las características de la empresa en la que trabajan.

3.2.1. Brecha salarial

En concreto, el indicador '*Brecha salarial entre mujeres y hombres*', definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat, 2017), representa la diferencia entre la ganancia media por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia media por hora de los hombres. Así, considerando el salario medio bruto por hora trabajada de los hombres como el 100% del salario a percibir por las mujeres, la diferencia entre el salario medio bruto por hora trabajada de los hombres y el salario medio bruto por hora trabajada de las mujeres supone un porcentaje respecto de ese 100% que cobran los varones. Más específicamente, la brecha salarial se ha calculado siguiendo la fórmula siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Brecha Salarial (hora)} &= \\ &= \left(\frac{\text{Salario medio bruto hombres / h} - \text{Salario medio bruto mujeres / h}}{\text{Salario medio bruto hombres / h}} \right) \times 100 \end{aligned}$$

Para un mejor entendimiento del valor resultante de esta definición, en el caso de la Comunitat Valenciana, según datos de 2018 el salario medio por hora de las mujeres fue de 10,44€; 1,20€ menos que el salario medio de los hombres, que fue de 11,64€. En términos porcentuales, el salario medio femenino por hora representa el 89,69% del salario medio masculino por hora. En este caso, por tanto, hablamos de una brecha salarial de género del 10,31% (= 100% – 89,69%) y de una diferencia salarial en términos medios es de 1,20€.

$$\text{Brecha Salarial (hora)} = \left(\frac{11,64 - 10,44}{11,64} \right) \times 100 = 10,31\%$$

Ambos indicadores, brecha y diferencia salarial, cuantifican la desigualdad salarial que sufren las mujeres respecto a los hombres al percibir una menor retribución por término medio en la realización de su trabajo. Por supuesto, su cuantía va a variar en función de las diferentes características personales, laborales o de empresa en las que se encuadran las variables recogidas en las diferentes oleadas de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal.

Si bien este indicador es el más aceptado por la comunidad internacional como medida para cuantificar la brecha salarial, en este informe hemos considerado también oportuno e interesante el análisis de la brecha salarial de género calculada a partir de la ganancia media bruta anual. El objetivo que se persigue con esto es poder medir las diferencias salariales anuales entre géneros, ya que las diferencias en las cantidades anuales percibidas por término medio afectarán sustancialmente a los importes medios de las prestaciones percibidas y si estos difieren significativamente en función del sexo, también lo serán por término medio las cantidades que unas y otros percibirán en su pensión, ante la contingencia de desempleo, etc.

$$\begin{aligned} \text{Brecha Salarial (anual)} &= \\ &= \left(\frac{\text{Salario bruto medio anual hombres} - \text{Salario bruto medio anual mujeres}}{\text{Salario bruto medio anual hombres}} \right) \times 100 \end{aligned}$$

3.2.2. Índice de Gini y su descomposición

Por su parte, el estudio del indicador *grado de concentración salarial* se ha calculado a través del índice de Gini (Gini, 1914). El índice de Gini es el coeficiente de desigualdad más utilizado en la literatura científica (Giorgi, 2005; Basulto y Busto, 2010) y en todos los informes internacionales que miden la desigualdad en la distribución de la riqueza, la renta o los salarios (Banco Mundial, 2020), estando absolutamente actual tras más de un siglo de vigencia (Mukhopadhyay and Sengupta, 2021). Dicho índice de concentración, recogido en la ecuación (1), está basado en la relación entre la proporción acumulada de población $p_i = i/n$, $i = 1, \dots, n$ y la proporción acumulada de ingresos $q_i = A_i/A_n$, siendo $A_i = \sum_{k=1}^i x_k$, $\{x_i\}_{i=1}^n$ los ingresos individuales tras haber sido ordenados de menor a mayor los n individuos que componen el colectivo de estudio en función del salario.

$$(1) \quad IG = \frac{\sum_{i=1}^{n-1} (p_i - q_i)}{\sum_{i=1}^{n-1} p_i}, \forall n$$

Los valores de dicho índice oscilan entre el cero, que se corresponde con un nivel de equidistribución total, y el uno, de máxima concentración económica o desigualdad total en el reparto de la variable. A mayor valor del índice, mayor concentración (mayor desigualdad) en el reparto los salarios.

Con objeto de ofrecer unos puntos de referencia, a continuación, se muestran unos datos obtenidos del Banco Mundial (2020) sobre el último valor disponible del índice de Gini calculado sobre la distribución del ingreso (no de salario) en algunos países desarrollados. Así, encontramos a Brasil y Colombia, con unos índices de Gini de 0,539 y 0,504 en, respectivamente, 2018 y 2017, como ejemplo de países con mayor desigualdad, pasando por EEUU (0,411, en 2016) o China (0,385, en 2016), Reino Unido (0,348, en 2016),

España (0,347, en 2017), Alemania (0,319, en 2016) hasta llegar, en el otro extremo, a Noruega y Chequia, con valores del índice del 0,270 y 0,249, en 2017.

Una expresión equivalente a la anterior para el índice de Gini, que puede ser utilizada en el caso de datos de encuesta como el que nos ocupa (y que devuelve exactamente el mismo resultado con pesos unitarios), es la expresión basada en la definición de diferencia media de Gini (Gini, 1912). Esta expresión, que viene dada por la ecuación (2), tiene la ventaja de que puede ser utilizada en el caso de frecuencias no unitarias, es decir, en casos, en que haya n_i individuos con un salario de $x_i, i = 1, \dots, n$ cada uno de ellos, siendo n ahora el número de salarios diferentes que aparecen en la muestra. En nuestro caso, este n_i se corresponde con el factor de elevación de la encuesta (habitualmente fraccional), que nos indica el número de individuos poblacionales que quedan representados por cada individuo de la muestra (Larraz et al., 2021). Se supone, por tanto, que las n_i no son necesariamente igual a 1, siendo $N = \sum_{i=1}^n n_i$ el número total de individuos de la población

asalariada y $\bar{x} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^n x_i n_i$ la media aritmética de los ingresos (ponderada por los respectivos factores de elevación, como puede observarse).

$$(2) \quad IG = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |x_i - x_j| n_i n_j}{2\bar{x} \cdot N(N-1)}, \quad \forall N$$

Además del índice de desigualdad general utilizaremos la descomposición de Larraz (2015) con el fin de poder identificar las contribuciones al grado de desigualdad total de sus componentes desde el punto de vista de género. El índice de Gini se puede descomponer como agregación del índice de desigualdad entre hombres y mujeres (índice intergrupos, IG_{gb}) y los índices de desigualdad de los hombres y las mujeres entre sí (índice intragrupos, IG_w)⁹. En concreto, tal descomposición viene dada por las siguientes expresiones:

⁹Los subíndices w y gb corresponden a *within groups* y *gross between groups*, respectivamente, traducción inglesa de los términos intra e inter grupos (contribución bruta).

$$(3) \quad IG = IG_w + IG_{gb}$$

donde

$$(4) \quad IG_w = IG_M \frac{N_M - 1}{N - 1} \cdot \frac{B_M}{B} + IG_H \frac{N_H - 1}{N - 1} \cdot \frac{B_H}{B}$$

mide la contribución de la desigualdad intragrupos al índice total y

$$(5) \quad IG_{gb} = IG_{Género} \left(\frac{N_M}{N - 1} \cdot \frac{B_H}{B} + \frac{N_H}{N - 1} \cdot \frac{B_M}{B} \right)$$

mide la contribución bruta intergrupos a la desigualdad total, haciendo los subíndices H y M referencia a la muestra de hombres y mujeres, respectivamente y siendo, por tanto, IG_M el índice de concentración salarial femenino, IG_H el índice de concentración salarial masculino, N_M y N_H el número de mujeres y hombres en la población asalariada, respectivamente, B_M y B_H el salario total recibido por el conjunto de las mujeres y de los hombres, respectivamente, B la masa salarial total a repartir entre todos ellos y estando $IG_{Género}$ definido mediante la ecuación (6).

$$(6) \quad IG_{género} = \frac{\Delta_{género}}{\bar{x}_M + \bar{x}_H} \quad \text{siendo} \quad \Delta_{género} = \frac{\sum_{i=1}^{n_{mM}} \sum_{r=1}^{n_{mH}} |x_{Mi} - x_{Hr}| n_{Mi} n_{Hr}}{N_M N_H}.$$

En este último caso, $x_{Mi}, i = 1, \dots, n_{mM}$ es el salario de la mujer i , con n_{mM} el número de mujeres de la muestra; $x_{Hr}, r = 1, \dots, n_{mH}$ es el salario del hombre r , con n_{mH} el número

de hombres de la muestra; siendo, por tanto $N_M = \sum_{i=1}^{n_{mM}} n_{Mi}$ el número de mujeres y

$N_H = \sum_{r=1}^{n_{mH}} n_{Hr}$ el número de hombres de la población asalariada, respectivamente, y

$\bar{x}_M = \sum_{i=1}^{n_{mM}} x_{Mi} n_{Mi}$ y $\bar{x}_H = \sum_{r=1}^{n_{mH}} x_{Hr} n_{Hr}$ los salarios medios de mujeres y hombres de la población

de asalariados, respectivamente.

Para finalizar, cabe resaltar el hecho de que al índice de concentración utilizado no le afectan los cambios de escala. Esto implica, por ejemplo, que el hecho de que la desigualdad entre las personas trabajadoras que no tienen estudios sea considerablemente menor que el índice entre las personas trabajadoras con estudios universitarios, no obedece a un efecto de medición ocasionado por la menor cuantía de los salarios de los primeros respecto a los de los segundos, sino a la realidad en sí misma.

4. LOS SALARIOS EN LA COMUNITAT VALENCIANA RESPECTO A LA MEDIA NACIONAL. EVOLUCIÓN EN EL PERIODO 2006-2018

La Comunitat Valenciana es actualmente la séptima comunidad autónoma (ver Figura 1) española con menores salarios brutos medios anuales (22.121€), si bien ha escalado dos lugares desde hace cuatro años, en que ocupaba el quinto puesto por abajo. En concreto, y tomando los datos de la última macro-encuesta salarial realizada en España (INE, 2020) de carácter cuatrienal y referida al año 2018, supera a Castilla y León, Andalucía, Castilla-La Mancha, Murcia, Canarias y, finalmente, a Extremadura, que ocupa el último lugar con un salario anual medio de 19.948€. En términos comparativos, las personas trabajadoras de la Comunitat Valenciana disfrutan de un salario bruto medio anual que representa el 92,1% del salario medio español (24.009€) y no alcanza el 78% del salario medio que gozan las personas trabajadoras del País Vasco (28.471€), la comunidad con mayores salarios brutos medios anuales.

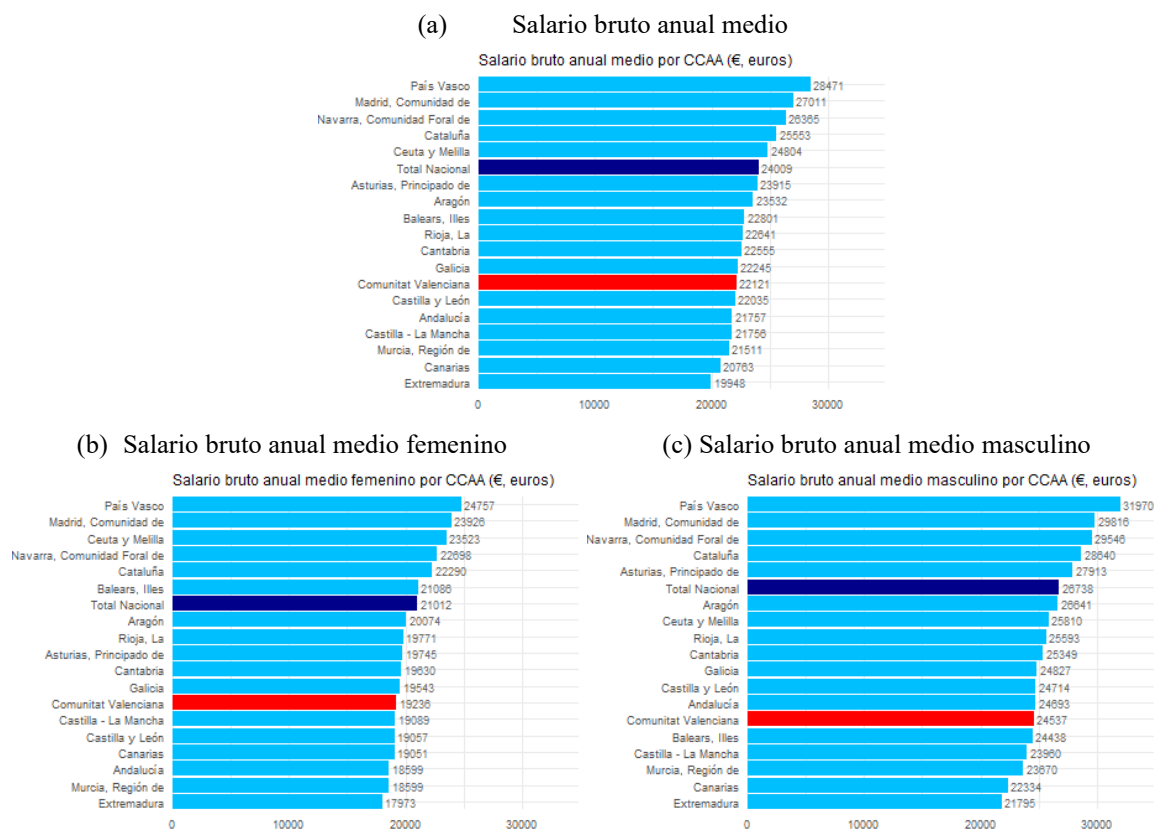


Figura 1. Comparativa a nivel de Comunidad Autónoma de los salarios brutos medios anuales (panel superior), los salarios brutos medios anuales femeninos (izq. inferior) y los salarios brutos medios anuales masculinos (drcha. inferior).

En el caso de las mujeres, los salarios anuales medios en la Comunitat Valenciana (19.236€) se sitúan en el mismo puesto que la media de la Comunitat, el séptimo por abajo, habiendo mejorado, por tanto, desde el año 2014, momento en que ocupaban el cuarto lugar por abajo. Las trabajadoras de la Comunitat Valenciana superan los salarios medios anuales de las mujeres trabajadoras de, por este orden, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Canarias, Andalucía, Murcia y Extremadura (17.973€). Esto supone, comparando entre las mujeres trabajadoras españolas, que el salario bruto anual que perciben las trabajadoras de la Comunitat represente solo un 91,5% del que perciben, por término medio, las mujeres en España (21.012€), y solo un 77,7% de lo que reciben las mujeres trabajadoras en el País Vasco (24.757€).

En la Comunitat Valenciana, los hombres trabajadores presentan un salario medio bruto anual (24.537€) superior al de las mujeres trabajadoras (19.236€). Pero si se compara con el resto de hombres trabajadores de España, la situación relativa de los trabajadores hombres de la Comunitat Valenciana es relativamente peor, ya que ocupa el sexto lugar empezando por abajo, habiéndose mantenido en el mismo lugar que hace cuatro años. El salario medio bruto anual (24.537€) de los trabajadores de la comunidad se encuentra prácticamente igual que el de las mujeres a su correspondiente media nacional, ya que se sitúa en el 91,8% del salario medio anual de los hombres en España (26.738€), aunque todavía lejos, al 76,7% del salario medio que cobran los hombres que trabajan en el País Vasco (31.970€), que tiene a los trabajadores mejor pagados por término medio.

Esta posición de la Comunitat Valenciana respecto al conjunto de España no es nueva. En los cuatro periodos en los que se ha realizado la EES (2006, 2010, 2014 y ahora 2018), los salarios brutos anuales medios en la Comunitat Valenciana se han situado sensiblemente por debajo de los salarios medios del conjunto de España (ver Tabla 3 y Figura 2). Y esto es así tanto si consideramos el conjunto de los trabajadores, como si atendemos a los salarios medios de las mujeres o de los hombres por separado.

Sin embargo, este último año la distancia con el conjunto nacional se ha acortado ligeramente. A pesar de que la distancia relativa entre los salarios medios de los diferentes colectivos de la Comunitat Valenciana iban separándose de la media nacional desde 2006, año en el que estaba un 8,21% por debajo de la media, pasando por el año 2010, en el que fue un 9,14% inferior y el año 2014, en el que fue un 9,68% menor, en este último dato

que corresponde a 2018 la distancia se ha reducido, hasta estar el salario medio bruto anual de la Comunitat un 7,87% por debajo del salario medio anual de España.

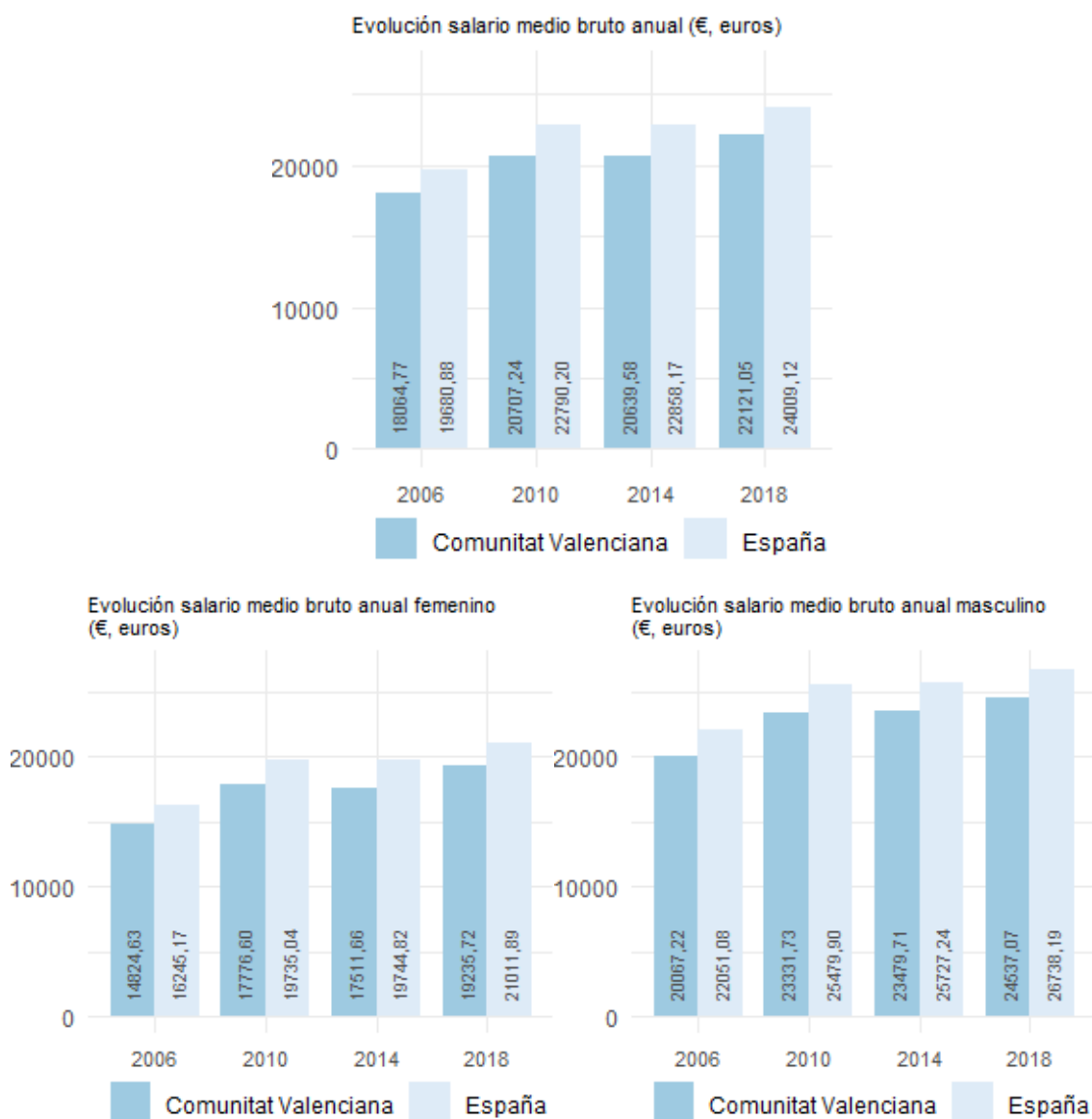


Figura 2. Evolución del salario medio bruto anual.

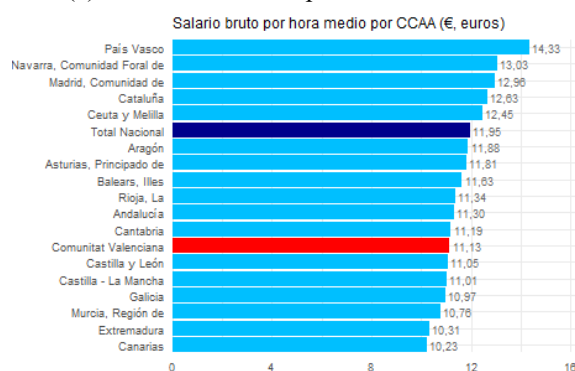
Este ligero acercamiento a la media nacional también se constata en el caso de los salarios de las mujeres. Mientras la brecha territorial de los salarios anuales brutos medios de las trabajadoras de la Comunitat Valenciana había ido incrementándose respecto a los nacionales en los tres años anteriores de la encuesta, situándose un 8,74%, 9,92% y 11,31%, respectivamente, por debajo de los correspondientes salarios brutos anuales medios de las trabajadoras del conjunto del país, en este último año 2018 la distancia se ha reducido hasta el 8,45%. Por su parte, el comportamiento de la distancia del salario medio bruto anual valenciano respecto al nacional desde 2006 no ha seguido una

tendencia clara, ya que ha pasado de estar un 9% por debajo del salario medio de los hombres del conjunto nacional en 2006 a un 8,43% en 2010, a un 8,70% en 2014, y a un 8,23% en este último dato disponible de 2018.

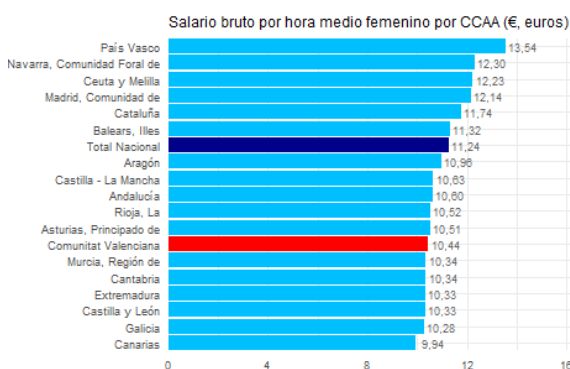
Tabla 3: Evolución de los salarios brutos anuales medios y por hora en la Comunitat Valenciana y España

	Comunitat Valenciana				España			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Salario bruto anual	18.064,77	20.707,26	20.644,72	22.121,05	19.680,88	22.790,20	22.858,16	24.009,12
Mujeres	14.824,63	17.776,60	17.511,67	19.235,72	16.245,17	19.735,04	19.745,01	21.011,89
Hombres	20.067,22	23.331,73	23.489,50	24.537,07	22.051,08	25.479,90	25.727,05	26.738,19
Salario por hora	9,14	10,33	10,79	11,13	9,94	11,06	11,51	11,95
Mujeres	8,17	9,52	9,90	10,44	8,87	10,15	10,64	11,24
Hombres	9,68	10,99	11,50	11,64	10,60	11,78	12,23	12,53

(a) Salario bruto por hora medio



(b) Salario bruto por hora medio femenino



(c) Salario bruto por hora medio masculino

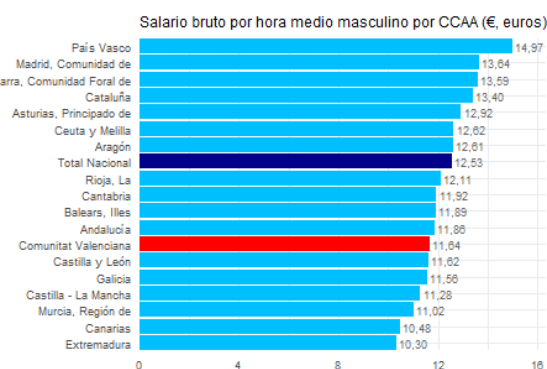


Figura 3. Comparativa a nivel de Comunidad Autónoma de los salarios brutos medios por hora (panel superior), el salario bruto medio por hora femenino (izq. inferior) y el salario bruto medio por hora masculino (drcha. inferior).

En términos de salario medio por hora, la situación de la Comunitat Valenciana en la comparativa entre comunidades autónomas (ver Figura 3) es muy similar a la presentada en salario bruto anual. Si bien ha mejorado ligeramente en los últimos cuatro años, ascendiendo un puesto, la Comunitat Valenciana sigue siendo la séptima comunidad con menor salario/hora en términos medios (11,13€/h), lo que representa el 93,1% del salario medio por hora del conjunto de España (11,95€/h) y el 77,6% del salario medio por hora

de la comunidad donde mayores salarios por hora cobran sus personas trabajadoras, que vuelve a ser el País Vasco (14,33€/h). En este caso no se aprecian diferencias por género, ya que las mujeres trabajadoras de la Comunitat Valenciana se encuentran, como los hombres, en la séptima posición por abajo respecto al resto de comunidades si atendemos al salario/hora. En concreto, su salario medio es el séptimo más bajo (10,44€/h), representando el 92,9% del salario medio para el conjunto de las mujeres en España (11,24€/h) y el 77,1% del más alto, relativo a las mujeres que trabajan en el País Vasco (13,54€/h).

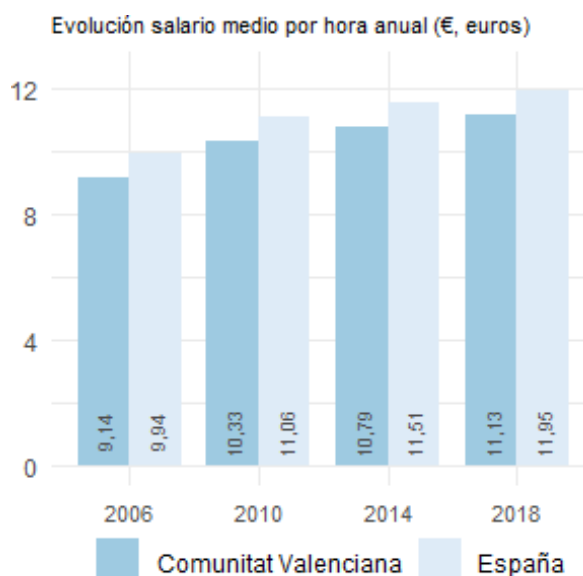
Por su parte, los hombres trabajadores de la Comunitat Valenciana cuentan con un salario por hora medio (11,64€/h) superior al de las mujeres (10,44€/h). En la comparación con el resto de las comunidades autónomas, han perdido dos posiciones, ya que han bajado del noveno al séptimo puesto por el final. Hay seis comunidades autónomas con menores salarios medios por hora y once con salarios más altos. En concreto, los salarios medios por hora masculinos se encuentran al 92,9% del salario por hora medio del conjunto de los trabajadores hombres de España (12,53€/h) y al 77,7% del salario por hora medio de los hombres que trabajan en el País Vasco, que asciende hasta los 14,97€/h.

Si bien en términos de salario medio bruto anual en estos últimos cuatro años la Comunitat Valenciana se ha acercado a la media nacional, en términos de salario por hora sin embargo, se ha alejado (ver Tabla 3

Este ligero acercamiento a la media nacional también se constata en el caso de los salarios de las mujeres. Mientras la brecha territorial de los salarios anuales brutos medios de las trabajadoras de la Comunitat Valenciana había ido incrementándose respecto a los nacionales en los tres años anteriores de la encuesta, situándose un 8,74%, 9,92% y 11,31%, respectivamente, por debajo de los correspondientes salarios brutos anuales medios de las trabajadoras del conjunto del país, en este último año 2018 la distancia se ha reducido hasta el 8,45%. Por su parte, el comportamiento de la distancia del salario medio bruto anual valenciano respecto al nacional desde 2006 no ha seguido una tendencia clara, ya que ha pasado de estar un 9% por debajo del salario medio de los hombres del conjunto nacional en 2006 a un 8,43% en 2010, a un 8,70% en 2014, y a un 8,23% en este último dato disponible de 2018.

Tabla y Figura 4). Analizando el periodo 2006-2018 completo en términos de salario global por hora trabajada (es decir, considerando conjuntamente hombres y mujeres), encontramos que, si bien las cifras iban convergiendo a la media del salario por hora de las personas trabajadoras del conjunto de España, en estos últimos cuatro años se ha alejado hasta estar a una distancia del 6,86%.

Realizando un análisis por géneros, encontramos que la evolución ha sido parecida entre los trabajadores y entre las trabajadoras. Atendiendo al grupo de las mujeres trabajadoras de la Comunitat Valenciana, se observa que su salario medio por hora se encontraba un 7,89% por debajo del nacional en 2006, y que tras acercarse hasta el 6,21% por debajo en 2010, creció en 2014 hasta alcanzar un 6,95% y ha seguido distanciándose en 2018 hasta estar a un 7,10% de la media nacional del salario por hora de las mujeres trabajadoras. Por su parte, la evolución descendente de la brecha territorial salarial en hombres observada hasta 2014 se ha visto truncada con este último dato, debido a un crecimiento relativo inferior del salario medio por hora en la Comunitat Valenciana. En concreto, de un 8,68% de 2006, pasando por un 6,71% en 2010 y un 5,97% en 2014, se ha llegado a un 7,10% en 2018.



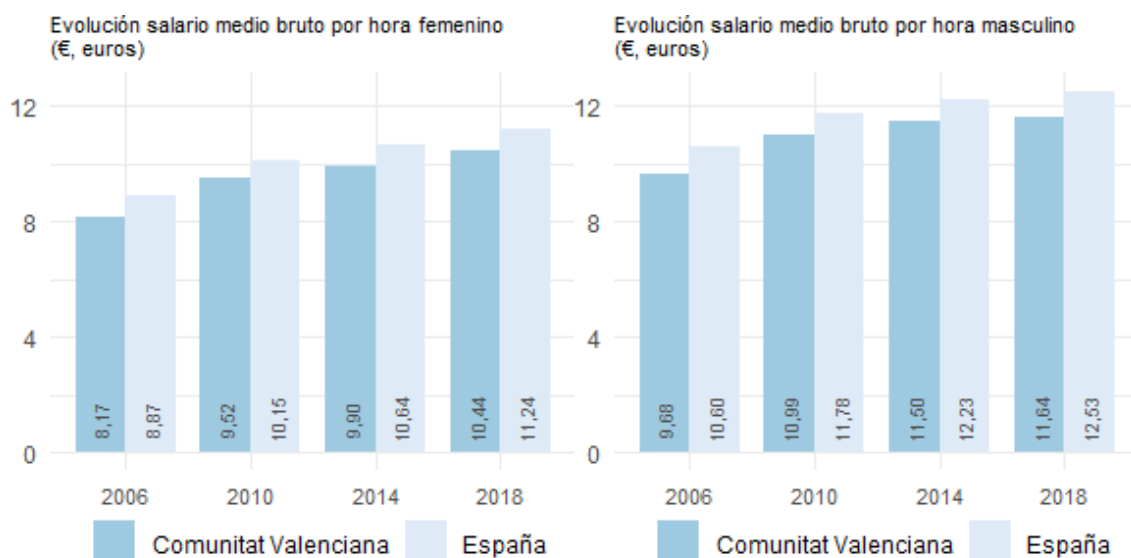


Figura 4. Evolución del salario medio por hora

Tras el análisis llevado a cabo sobre los salarios brutos medios anuales y por hora en la Comunitat Valenciana y en España desde 2006 a 2018, a continuación, se analizan los principales indicadores de desigualdad salarial que se deducen de la comparación de dichos salarios medios femeninos y masculinos, así como de la distribución salarial, tanto en la Comunitat Valenciana como en España.

5. INDICADORES DE DESIGUALDAD EN LA COMUNITAT VALENCIANA

En esta sección se analizan diversos indicadores de desigualdad salarial en la Comunitat Valenciana, centrados en la brecha salarial y el índice de Gini. El análisis se realiza a través de dos ejes. Por una parte, estableciendo la comparación con España y, por otro, estudiando la evolución temporal de la variable en el periodo 2006-2018. En esta cuarta oleada de la Encuesta de Estructura Salarial no se llevará a cabo el análisis de los indicadores de desigualdad a escala provincial ya que la encuesta no ha sido diseñada para ello.

En concreto, a partir de los datos sobre salarios medios de la sección anterior es posible construir el indicador de brecha salarial entre mujeres y hombres, que, recordemos, es definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat) como la diferencia entre la ganancia media por hora de hombres y de mujeres asalariado/as, como porcentaje de la ganancia media por hora de los hombres (Eurostat, 2017). Se interpreta, por tanto, como el porcentaje del salario medio de los hombres que les faltaría a los salarios medios de las mujeres para que dichos salarios medios fueran iguales.

En esta sección también se analizará la brecha salarial anual, entendida como la diferencia entre la ganancia media bruta anual de hombres y de mujeres asalariado/as, como porcentaje de la ganancia media bruta anual de los hombres. A pesar de no corresponder con lo que internacionalmente se entiende por brecha salarial tal y como ha sido definida en el párrafo anterior, sin embargo, dada la importancia que tiene para la autonomía económica de las mujeres trabajadoras, ahora y en la etapa de la jubilación, se ha decidido incluir este análisis en el informe. Ello permitirá analizar las diferencias salariales que obtienen por término medio uno y otro grupo al año, con las consiguientes consecuencias que para el grupo de mujeres trae consigo el hecho de recibir menores retribuciones anuales por término medio que los hombres en términos de pensiones retributivas de jubilación y de prestaciones por desempleo.

Posteriormente se analizará, a través del índice de Gini, la concentración salarial. El índice de Gini mide el grado de desigualdad en el reparto de la masa salarial entre los y

las trabajadoras en conjunto. Recuérdese que cuanto más cerca de 1 se encuentre este indicador, mayores diferencias salariales existen, o lo que es lo mismo, existirá mayor concentración de la masa salarial del país o de la Comunitat en unos pocos asalariados, repartiéndose el resto de los trabajadores la masa restante. El índice de Gini también ha sido calculado para las mujeres como grupo y para los hombres en conjunto, con el fin de detectar el grado de concentración en la distribución de los salarios femeninos y masculinos, respectivamente. Por último, comparando sólo salarios femeninos con masculinos, excluyendo las comparaciones de los salarios de las mujeres entre ellas y de los varones entre ellos, se obtiene el llamado índice de Gini de género. Con ello se pretende dirigir con mayor precisión hacia dónde deben ir encaminadas las políticas públicas de igualdad.

Todos estos indicadores serán calculados a través de los salarios/hora y de los salarios brutos anuales, por la importancia y distinta interpretación de ambos, tal y como ya se ha comentado. A continuación, comenzamos con los indicadores construidos a partir de los salarios medios por hora, capaces de corregir las diferencias salariales que, en el salario anual, son debidas a la diferencia en el número de horas trabajadas por unas y otras personas trabajadoras.

5.1. Brecha salarial. Salario hora

Las mujeres trabajadoras de la Comunitat Valenciana cobran, por término medio y por hora, un 10,31% menos que los hombres. Esta brecha salarial en términos de salario/hora¹⁰ en la Comunitat Valenciana, es una centésima porcentual mayor que la media nacional (10,30%) y sitúa a nuestra autonomía en el medio de la tabla, encontrando ocho autonomías con una brecha salarial menor que la Comunitat y nueve con una mayor. Esta cifra es más de ocho puntos porcentuales inferior a la de Asturias (18,65%), la comunidad autónoma con mayor brecha salarial de España.

¹⁰ El indicador 'Brecha salarial entre mujeres y hombres', definido por la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), es calculado únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas pero excluye las gratificaciones extraordinarias (más información en: http://cpp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings). En este informe ha sido calculada como se muestra en la metodología.

En cuanto a la diferencia salarial de género en términos porcentuales, ha escalado tres posiciones desde el año 2014, encontrándose ya en mejor situación que Andalucía, Madrid, Galicia, Castilla y León, Cataluña, Aragón, La Rioja, Cantabria y Asturias (ver Figura 5).

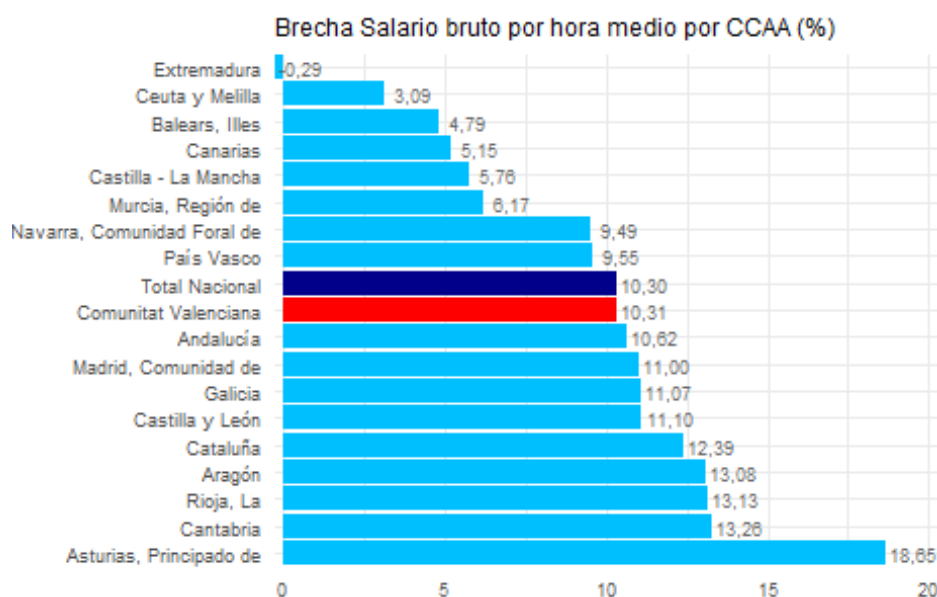


Figura 5. Comparativa a nivel de Comunidad Autónoma de la brecha salarial por hora trabajada.

La escalada en el ranking es significativa y producto de una importante mejoría tras unos años de estancamiento. Tal y como puede observarse en la Tabla 4 y en la Figura 6, la brecha salarial (medida en salario por hora) entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana experimentó entre 2006 y 2018 un descenso significativo. Este descenso se cifró en más de 5 puntos porcentuales, pues pasó del 15,60% en 2006, al 13,38% en 2010 y al 13,91% en 2014, para acabar bajando al 10,31% en 2018. Estos 3 puntos y 6 décimas porcentuales de reducción de la brecha salarial en estos últimos cuatro años han conseguido situar a la Comunitat Valenciana en el medio de la tabla en su comparación con el resto de las Comunidades Autónomas.

En comparación con el comportamiento del mismo indicador en el conjunto del país, si bien hasta 2010 la brecha salarial de género era menor en la Comunitat Valenciana que en España, y en 2014 la brecha de la Comunitat Valenciana se situó casi un punto porcentual por encima de la de España, en estos últimos cuatro años prácticamente se han igualado. Ello se ha conseguido gracias a haber bajado en la Comunitat la brecha salarial 1 punto porcentual más que el conjunto de España. La trayectoria descendente de la

brecha salarial tanto en España como en la Comunitat Valenciana en este periodo de 2006 a 2018 analizado es reseñable. Partiendo España de una brecha salarial del 16,32% al principio del periodo y la Comunitat del 15,60%, se han encontrado en el 10,3% al final del mismo.

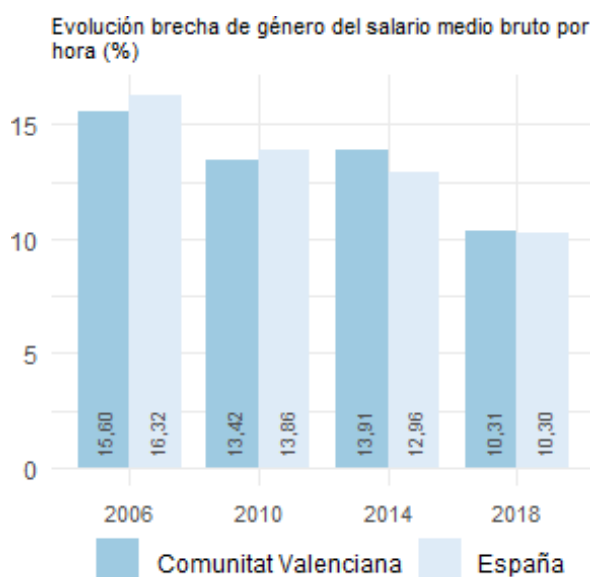


Figura 6. Evolución de la brecha salarial.

5.2. Índices de desigualdad. Salario hora

Cuando se analiza la concentración en la distribución de los salarios, se observa una menor desigualdad en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de España. Atendiendo a si los salarios se encuentran muy distribuidos entre el conjunto de los trabajadores o, por el contrario, si la masa salarial por hora se encuentra muy concentrada en unos pocos, observamos que el índice de Gini en la Comunitat Valenciana se sitúa en 0,2615, un punto y una décima porcentual por debajo del dato a escala nacional (0,2765). Las diferencias en el reparto de los salarios son, por tanto, menos acusadas en la región de lo que lo son ahora en España. En lo que respecta al índice de concentración femenino, la concentración salarial se sitúa en el 0,2619, también menor que la nacional (0,2731). En el caso de los hombres, la desigualdad en el reparto de la masa salarial es menor que la femenina en la Comunitat, situándose en 0,2586. Esta pequeña diferencia entre el índice de Gini de los salarios femeninos y de los masculinos supone mayor desigualdad salarial entre las mujeres trabajadores entre ellas que entre los hombres trabajadores. Además, la concentración salarial entre los hombres de la Comunitat es más de dos puntos inferior a la de los hombres del conjunto de España (0,2763), lo que hace que sufran de menor

desigualdad en el reparto de la masa salarial entre ellos. Atendiendo a la comparación espacial de la concentración salarial de género observamos una décima y media menos en la Comunitat Valenciana (0,2633) que en España (0,2779), identificándose con una menor concentración salarial regional que nacional (ver Tabla 4 y Figura 7).

En lo que respecta a la evolución temporal de los índices de concentración salarial, se observa cierto estancamiento en los trece años analizados por la encuesta cuatrienal entre España y la Comunitat Valenciana. A pesar de seguir siendo los índices valencianos sistemáticamente inferiores a los españoles desde el año 2006 hasta este año 2018, observamos que los datos de concentración salarial en España presentan una tendencia decreciente sostenida. Disminuyen con el tiempo de forma sistemática, tendiendo hacia una muy leve mayor igualdad en el reparto de la masa salarial. En la Comunitat Valenciana, por otro lado, se han mantenido prácticamente constantes en el 0,26, pareciendo que no está siendo fácil llevar a cabo esta reducción de la concentración salarial global en la Comunitat.

Tabla 4: Indicadores de desigualdad medidos en términos de salario por hora. Situación de la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en el periodo 2006-2018.

	Comunitat Valenciana				España			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Brecha salarial	15,60	13,38	13,91	10,31	16,32	13,84	13,00	10,30
Indice de Gini	0,2485*	0,2650	0,2572	0,2615	0,2913	0,2786	0,2728	0,2765
Mujeres	0,2388*	0,2589	0,2496	0,2619	0,2796	0,2719	0,2637	0,2731
Hombres	0,2454*	0,2644	0,2574	0,2586	0,2924	0,2786	0,2753	0,2763
Indice de Gini de género	0,2541*	0,2678	0,2599	0,2633	0,2936	0,2812	0,2746	0,2779

*Resultados para el año 2006 en la Comunitat Valenciana basados en un 85% de la muestra.

En la comparativa intra géneros se observa, en los cuatro periodos analizados, que en la Comunitat Valenciana la desigualdad en el reparto de los salarios en el grupo de las mujeres era sensiblemente inferior a la del grupo de los hombres, hasta que en estos últimos cuatro años transcurridos desde 2014 hasta 2018 se han observado mayores diferencias salariales entre las mujeres entre sí que entre los hombres entre ellos, tal y como se ha comentado anteriormente. Este hecho se ha producido como consecuencia de un incremento de la desigualdad femenina en más de un punto porcentual, pasando de 0,2496 en 2014 a 0,2619 en 2018, mientras que la desigualdad masculina no ha sufrido apenas variación. También en España se ha observado un incremento de un punto porcentual en la desigualdad femenina estos últimos cuatro años. En el caso de los hombres entre ellos, la desigualdad masculina de la Comunitat Valenciana se ha

mantenido en todo el periodo por debajo de la nacional, no habiendo evolucionado en estos cuatro años.

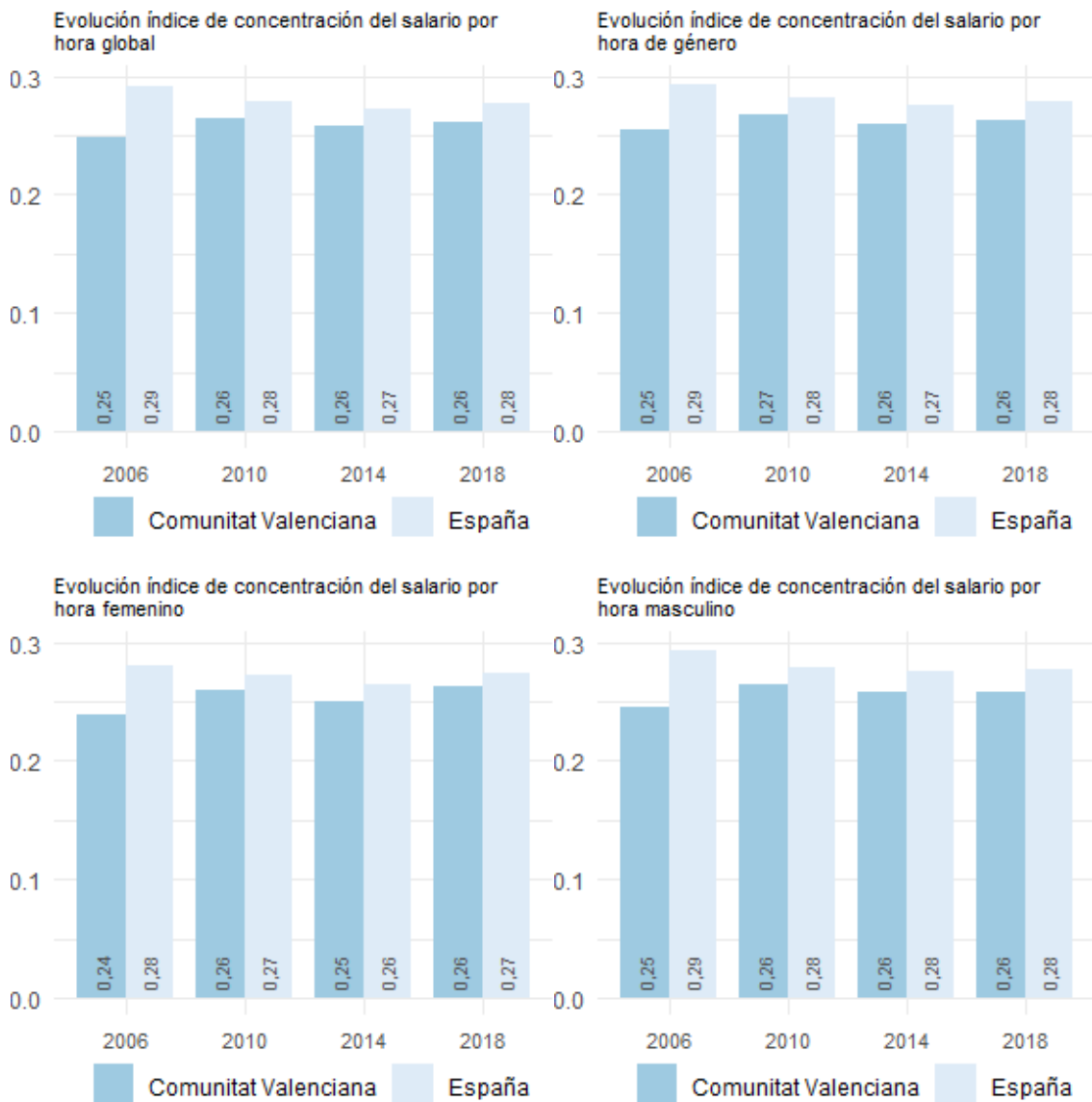


Figura 7. Evolución del índice de Gini del salario por hora.

Valores más bajos de desigualdad regional que nacional aparecen en el caso del índice de Gini de género, cuando se comparan salarios de mujeres con salarios de hombres, exclusivamente. Si bien los resultados en este indicador son coherentes con la existencia y persistencia de la brecha salarial anteriormente comentada, se ha de notar que este indicador es calculado a través de la comparación de todos y cada uno de los salarios individuales de las mujeres con todos y cada uno de los salarios de los hombres (excluyendo los de su propio grupo); mientras que la brecha salarial es el resultado de

comparar los valores medios salariales del conjunto de las mujeres y del conjunto los hombres. De donde se deduce, observando todos los indicadores conjuntamente, que algunos hombres concentran mayor parte de la renta entre ellos que en el conjunto de las mujeres. Finalmente, obsérvese que, aunque teóricamente el indicador de Gini de género podría tener un alto valor también por el hecho de que algunas mujeres concentraran una buena parte de la masa salarial en sus manos en comparación con la masa salarial disponible para el conjunto de hombres, por lo visto para la brecha salarial, esta otra explicación alternativa no se sostiene. Es importante remarcar que este indicador se ha comportado por debajo que el del conjunto de España todos los años analizados, indicando una menor desigualdad en el reparto de la masa salarial entre hombres y mujeres de la región que en España, si bien la tendencia en estos últimos cuatro años ha sido al alza en ambos ámbitos territoriales.

5.3. Brecha salarial. Salario anual

La brecha salarial en términos de salario anual no sólo sintetiza las diferencias en términos de salario hora entre hombres y mujeres, sino que también incorpora la mayor presencia de mujeres ocupadas a tiempo parcial y, por tanto, el menor número de horas anuales que, en su conjunto, laboran con remuneración monetaria las trabajadoras. Este hecho de mayor presencia de mujeres en empleos a tiempo parcial, unido al menor salario medio por hora, conlleva inexorablemente un salario medio anual disponible relativamente menor y, por tanto, una mayor brecha salarial en términos de salario anual que la medida en términos de salario hora (Figura 8, Figura 9, Tabla 4 y Tabla 5).

En una comparativa por CCAA y atendiendo al dato más reciente, correspondiente al año 2018, observamos que en la brecha salarial calculada sobre el salario anual en la Comunitat Valenciana (21,61%) se sitúa prácticamente en la media de la brecha salarial anual del conjunto de España (21,42%). Esto significa que las mujeres que trabajan en la Comunitat Valenciana se han acercado al salario medio masculino en estos últimos cuatro años, y cobran por término medio un 78,39% del salario medio cobrado por los hombres trabajadores de la comunidad. Al igual que ocurrió hace cuatro años, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla son los lugares donde los salarios brutos anuales medios de las mujeres más se acercan al de los hombres, quedándose a sólo un 8,86% del salario medio anual masculino, seguidas de Baleares, con una brecha salarial anual del 13,72%,

mientras que es Asturias la comunidad autónoma con mayor brecha salarial en términos de salarios anuales, del 29,26%, seguida de Andalucía, con un 24,66%.

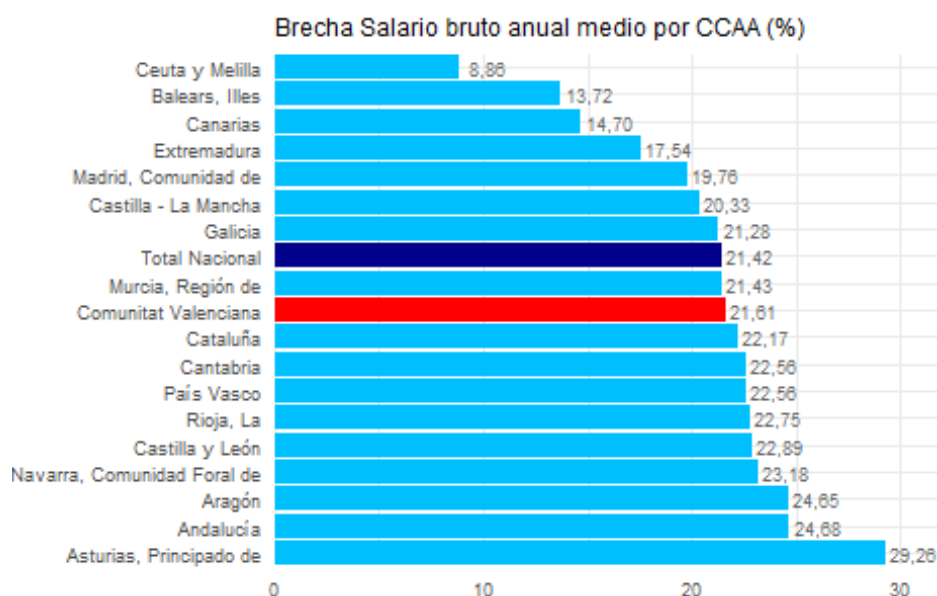


Figura 8. Comparativa de la brecha salarial anual a nivel de Comunidad Autónoma.

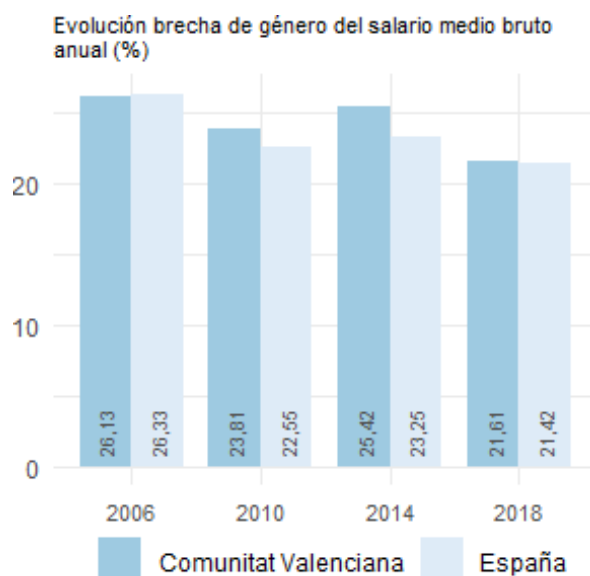


Figura 9. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual.

En términos de evolución, considerando que venimos de una brecha salarial anual del 26,13% en el año 2006, haber bajado casi 5 puntos porcentuales en estos doce años hasta el 21,61%, al igual que se observa en España, debe ser resaltado. Es destacable la tendencia decreciente de la brecha salarial que se observa en el conjunto del periodo, si bien entre 2010 y 2014 se vio incrementada en un punto y medio porcentual (ver Tabla 5 y Figura 10). En los últimos cuatro años, la brecha salarial anual se ha reducido en más

de 4 puntos porcentuales en la Comunitat Valenciana, habiéndolo hecho en casi 2 puntos porcentuales en el caso de España.

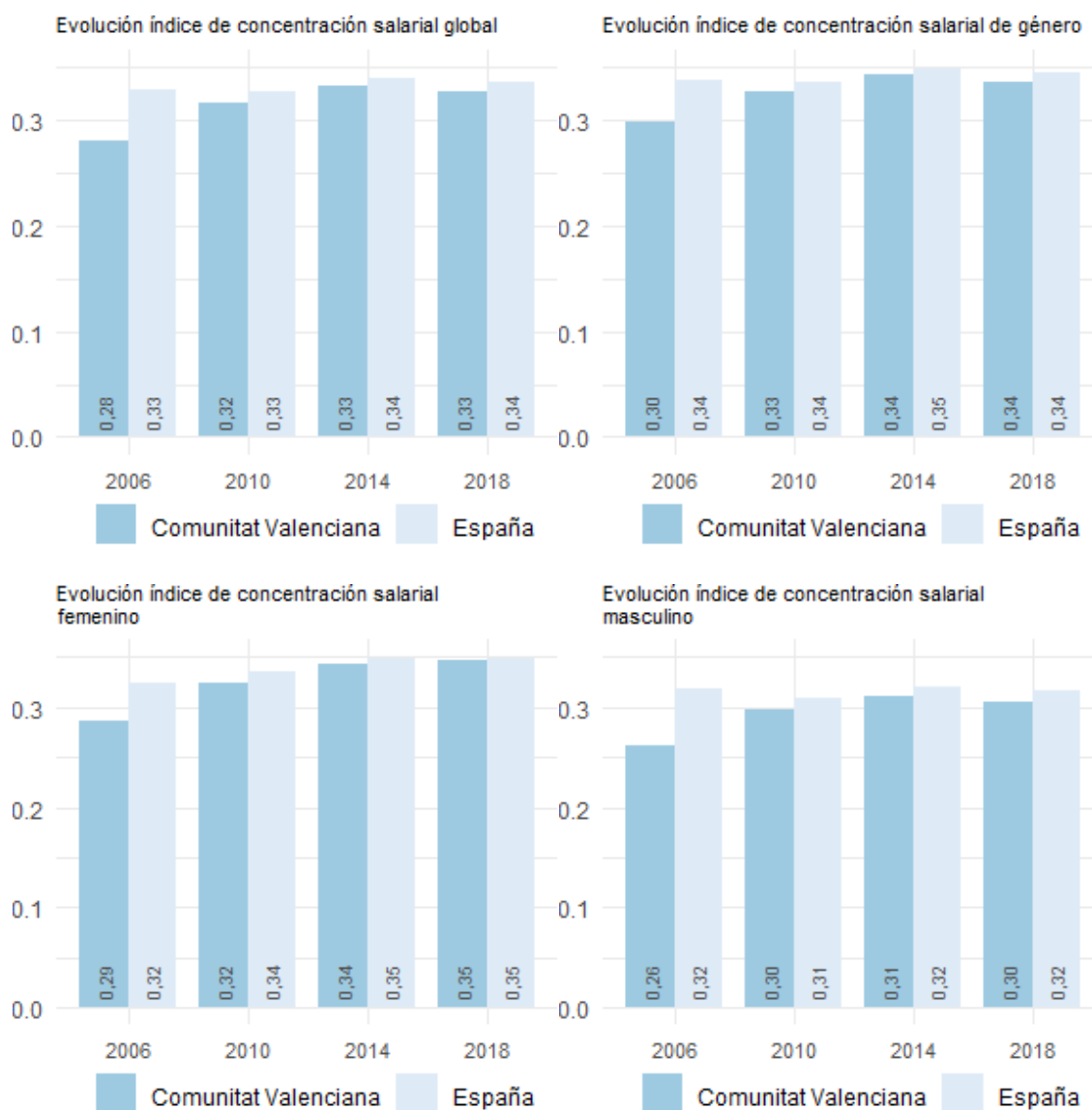


Figura 10. Evolución del índice de Gini del salario anual.

5.4. Índices de desigualdad. Salario anual

En términos de igualdad del reparto de los salarios individuales, si nos referimos al salario anual, la Comunitat Valenciana continúa presentando repartos más igualitarios que el conjunto de España, detectándose mejoría en el indicador en estos últimos cuatro años en ambos ámbitos espaciales. Se podría decir que se ha roto la muy preocupante tendencia creciente que presentaba la evolución de este indicador, aunque sigue situándose en valores elevados de desigualdad en el reparto de la masa salarial durante el periodo

analizado (ver Figura 10 y Tabla 5). En la Comunitat Valenciana, el índice de Gini que mide la desigualdad en el reparto del salario anual del conjunto de los trabajadores se ha situado en 0,3280, tras un descenso de alrededor de cinco décimas porcentuales (veníamos de observar un 0,3333 en el año 2014). Guarismos similares y con una trayectoria de reducción similar se registran para los índices del conjunto de los hombres y en el caso del índice de género. Sin embargo, las mujeres presentan para 2018 mayores índices de desigualdad salarial entre ellas, situándose el índice de Gini femenino en 0,3461, muy superior al masculino (0,3045) y en ascenso respecto a cuatro años antes (0,3433). Obsérvese que España, al igual que la Comunitat Valenciana, ha registrado una leve reducción de la desigualdad salarial general, de hombres y de género, mientras que la femenina también se ha incrementado.

Tabla 5: Indicadores de desigualdad medidos en términos de salario anual. Situación de la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional en el periodo 2006-2018.

	Comunitat Valenciana				España			
	2006	2010	2014	2018	2006	2010	2014	2018
Brecha salarial	26,13	23,81	25,45	21,61	26,33	22,55	23,25	21,42
Indice de Gini	0,2809*	0,3173	0,3333	0,3280	0,3288	0,3272	0,3401	0,3370
Mujeres	0,2859*	0,3244	0,3433	0,3461	0,3236	0,3353	0,3491	0,3497
Hombres	0,2614*	0,2980	0,3100	0,3045	0,3184	0,3091	0,3208	0,3164
Indice de Gini de género	0,2991*	0,3268	0,3441	0,3371	0,3390	0,3357	0,3483	0,3446

*Resultados obtenidos a partir de los microdatos facilitados por el INE para la Comunitat Valenciana año 2006, correspondientes al 85% de la muestra total disponible para la Comunitat.

6. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL

Tal y como ha sido comentado en la sección metodológica, y ya se comentó en el informe de 2018 (Larraz et al., 2018), la brecha salarial calculada a partir de los salarios por hora medios del conjunto de trabajadores mujeres y hombres es el indicador adecuado para medir la distancia entre los salarios medios, si lo que se desea es corregir el efecto que sobre el conjunto de los salarios (anuales) tiene el trabajo a tiempo parcial. Es evidente que, *ceteris paribus*, a mayor número de horas trabajadas por jornada, mayor será la retribución anual de cada trabajador. Ocurre, sin embargo, que, como ya ha sido comentado el porcentaje de mujeres que desempeñan su jornada laboral a tiempo parcial es sensiblemente superior al de hombres, que en su mayoría trabajan a tiempo completo. Este hecho conlleva que, incluso con salarios por hora medio iguales, los hombres ganen por término medio más al año que las mujeres. De ahí que, si se efectuara el cálculo de la brecha salarial a partir, exclusivamente, de los salarios medios brutos anuales, se tendría que parte de la brecha sería debida a la diferencia en el número de horas trabajadas al año dentro del conjunto de las mujeres respecto del conjunto de hombres, no pudiendo deducirse en este caso necesariamente una posible discriminación de género.

El análisis detallado de la brecha salarial en términos del salario anual, no obstante, tiene su razón de ser en la mera acción de visibilizar el mayor salario recibido al año por término medio por el grupo de los hombres que por el grupo de las mujeres, hecho que tiene múltiples implicaciones sociales. En concreto, dicha diferencia afecta desfavorablemente a las pensiones femeninas, ya que, por término medio, las cotizaciones del conjunto de las mujeres serán más bajas que las del conjunto de los hombres. De igual modo se verán afectadas las prestaciones por desempleo, tanto en tiempo como en cuantía, así como, la capacidad de ahorro del conjunto de las mujeres.

A la luz de lo anterior, en este trabajo se ha considerado conveniente el análisis de ambos conceptos de brecha salarial, donde cada uno de ellos debe ser interpretado en función de lo que significa y es capaz de medir, sin pretender obtener de ellos más conclusiones que las que les correspondan. En este sentido, recuérdese que, dado que el cálculo se ha hecho hasta ahora a través de los salarios medios, sin tener en cuenta las características del trabajador, del empleo o de la empresa, en principio, no puede extraerse conclusión robusta alguna respecto a la existencia de discriminación salarial por razón de género,

pues las diferencias podrían ser atribuibles a las distintas composiciones de los colectivos de hombres y mujeres en otras variables diferentes del género.

En efecto, ya que para computar el valor obtenido en el apartado anterior para la brecha salarial se han utilizado todos los salarios, no correspondiendo dichos salarios a unos mismos tipos de trabajo, ni estando estos desempeñados por personas con las mismas características, siendo su sexo lo único que las distinguiera, pudiera ocurrir que parte de las diferencias se debieran a cuestiones no atribuibles al género. Debido a esta importantísima cuestión, y con el fin de conocer en mayor profundidad la realidad de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana, en este informe se ha procedido al análisis de la brecha salarial en términos anuales y por hora en función de las características personales de la persona trabajadora (edad, nivel de estudios y nacionalidad), de las características laborales del mismo (tipo de ocupación que desempeña, su grado de responsabilidad, la antigüedad en la empresa, el tipo de jornada y el tipo de contrato), así como de las características de la empresa en las que desarrolla su trabajo (actividad, tamaño de la empresa, si es de control público o privado, el tipo de mercado al que va destinada su actividad y el tipo de convenio colectivo que regula la relación con los trabajadores). A través de este análisis pretendemos acercarnos con mayor detalle a la realidad de la desigualdad salarial de género en la Comunitat Valenciana.

El enfoque propuesto pretende favorecer la interpretación y la claridad de la exposición. Por supuesto, una alternativa más completa y compleja incluiría el ajuste de un modelo econométrico en el que se incluyeran los salarios como variable respuesta y las características del trabajo, el empleo y la empresa como variables explicativas a fin de estudiar si el sexo continúa siendo estadísticamente significativo y con el signo apropiado. Este análisis trataría de tener en cuenta las distintas composiciones de los grupos aún después de condicionar por alguna de las variables.

A continuación, en primer lugar, se analiza la situación actual de la comunidad respecto a la media nacional, para pasar posteriormente a analizar la evolución experimentada por dichos indicadores desde 2006 hasta 2018.

6.1. Situación actual de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana 2018 respecto a la media nacional

6.1.1. Características personales de la persona trabajadora

Salario hora

Dado que la brecha salarial obtenida como comparación de los salarios medios por hora en la Comunitat Valenciana del conjunto de hombres y del conjunto de mujeres es un dato global para toda la Comunitat Valenciana (o para toda España, en su caso), de cara a poder detectar los grupos de población más vulnerables del mercado laboral es importante abordar el estudio concreto de los resultados para los diferentes subcolectivos. En concreto, comenzaremos el análisis por la edad, agrupada en tramos de acuerdo a los grupos de edades definidos en la encuesta, cuyos resultados se ofrecen en la Figura 11 y la Tabla 6.

A primera vista, se observa claramente una menor brecha salarial entre las mujeres y hombres de menos de 40 años respecto a las personas mayores de esta edad, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, pero más acentuado en la región. Especial atención merece la escasa brecha salarial presente entre los jóvenes entre 30 y 39 años de la comunidad: 3,62%, cuatro puntos porcentuales por debajo de la media nacional (7,60%), así como la de los jóvenes entre 20 y 29 años (6,66%), cifra ligeramente superior a la observada en España, del 5,22%. Estas cifras se sitúan en valores muy inferiores a la brecha salarial media de la Comunitat y de España, que recuérdese que están situadas en el 10,3% (ver Tabla 4 y Figura 7). Estos datos permiten ser optimistas de cara al futuro. El hecho de que la brecha salarial se acorte entre las personas trabajadoras más jóvenes sugiere, a priori, un mejor comportamiento de la misma en un futuro. En el siguiente tramo, de 40 a 49 años, sin embargo, la brecha aumenta y supera ligeramente la media situándose en el 10,79%, un punto porcentual por encima de la media nacional (9,78%). Finalmente, en los dos tramos siguientes de personas trabajadoras mayores de 50 años, la brecha salarial supera el 12% en la Comunitat, aunque en ambos casos por debajo de las cifras de España, que superan el 13%.

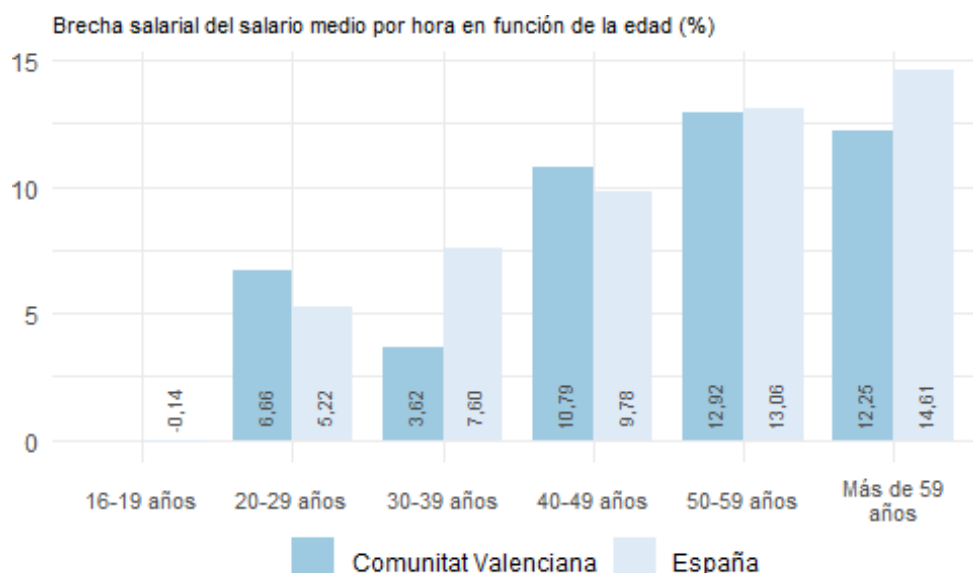


Figura 11. Brecha salarial del salario medio por hora según la edad del trabajador/a.

Nota: El dato correspondiente al grupo de 16 a 19 años para la Comunitat Valenciana no se presenta debido al escaso tamaño muestral disponible en esta categoría en nuestra comunidad (15 mujeres y 24 hombres).

Tabla 6: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a.

EDAD	C.Valenciana	España
16-19 años	*	-0,14
20-29 años	6,66	5,22
30-39 años	3,62	7,60
40-49 años	10,79	9,78
50-59 años	12,92	13,06
Más de 59 años	12,25	14,61
ESTUDIOS		
Menos que Primaria	12,37	8,69
Primaria	20,21	18,53
Secundaria I	11,85	15,07
Secundaria II	19,98	20,39
FP	22,88	22,51
Diplomatura	9,80	12,27
Licenciatura/Grado	11,17	15,47
NACIONALIDAD		
Española	9,82	10,83
No Española	5,44	8,30

*El resultado no se muestra debido al escaso tamaño muestral disponible en esta categoría en la Comunitat Valenciana (15 mujeres y 24 hombres).

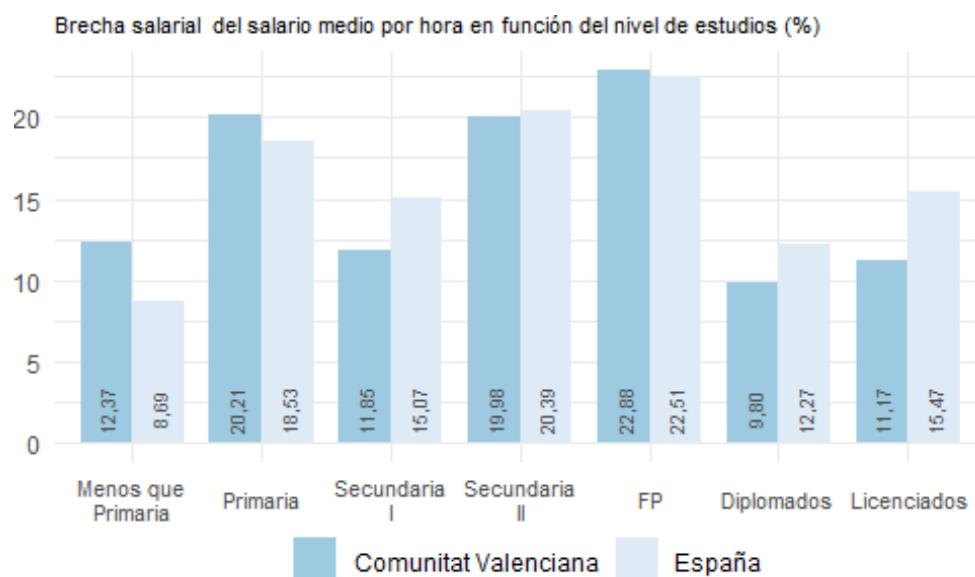


Figura 12. Brecha salarial del salario medio por hora según el nivel de estudios del trabajador/a.

A diferencia del análisis por edad, si se calcula la brecha salarial de la Comunitat Valenciana y del conjunto nacional en función del máximo nivel de estudios alcanzado por los trabajadores (ver Tabla 6 y Figura 12) no se observa ningún nivel de estudios con menor brecha salarial inferior a la media (salvo el de aquellos trabajadores con una Diplomatura universitaria, que casi la iguala, con un 9,80%). De hecho, hay que destacar las enormes brechas salariales, en torno o por encima del 20%, que aparecen entre las personas trabajadoras con un nivel máximo de educación de primaria (20,21%), o incluso entre las personas que han alcanzado el grado de bachillerato (19,98%) o de Formación Profesional (22,88%). Serán estos grupos educativos los que merezcan la mayor atención en las medidas encaminadas a la reducción de la brecha salarial.

En el otro extremo, con menores brechas salariales se encuentran las personas con grado de licenciado, graduado o superior (11,17%), seguido de las personas con un nivel máximo de estudios de secundaria obligatoria (11,85%) y de personas trabajadoras sin estudios, entre las que se observa una brecha del 12,37%. En la comparación con España, a nivel de región merece la pena pensar sobre este último grupo de personas, cuya brecha supera en casi cuatro puntos al dato del conjunto nacional (8,69%). También entre las personas con educación primaria el dato es casi dos puntos porcentuales superior a la brecha salarial nacional (18,53%). Sin embargo, en positivo, es reseñable señalar que las mujeres con estudios superiores en la Comunitat sufren de una menor brecha salarial que las del conjunto de España (más de cuatro puntos porcentuales menos).

En términos globales, dado que, en el futuro, el número de trabajadores sin ningún tipo de estudios tenderá a descender, e incluso a desaparecer, en nuestra región, una posible extrapolación de los datos obtenidos conduciría a afirmar la existencia de grupos vulnerables entre las personas trabajadoras con estudios de secundaria superior y/o FP, posiblemente debido al tipo de actividades en el que mayoritariamente trabajan las mujeres y los hombres de este nivel de cualificación. Será el análisis sectorial el que nos arroje luz sobre este tema. Lo que sí parece claro es que alcanzar grados de enseñanza superior supone sufrir de menor brecha salarial.

La agrupación de personas trabajadoras en función de su nacionalidad arroja resultados sorprendentes en la región, ya que entre aquellas personas que no disponen de nacionalidad española, la brecha salarial desciende hasta el 5,44% (casi tres puntos porcentuales menos que a escala nacional). Por su parte, entre las personas trabajadoras de nacionalidad española la brecha se sitúa ligeramente por debajo de la media (9,82%), un punto porcentual por debajo de la brecha salarial observada en España entre estas personas trabajadoras (10,83%) (ver Figura 13).



Figura 13. Brecha salarial del salario medio por hora según la nacionalidad del trabajador/a

Salario anual

En el caso de la brecha salarial obtenida como comparación de los salarios medios anuales de los hombres y de las mujeres (que recuérdese que es útil por las implicaciones que el hecho de obtener menores ganancias anuales por término medio que los hombres tiene para el conjunto de las mujeres, entre otras cuestiones, en las pensiones y prestaciones por desempleo) se observa en la Comunitat Valenciana una mejor situación a la del conjunto del país, aunque con excepciones que analizaremos a continuación.

En concreto, por tramos de edad (ver Figura 14 y Tabla 7), se sigue observando que las trabajadoras menores de 40 años sufren menor brecha salarial (en este caso, anual) que las mayores, siendo preocupante dentro de este último grupo el de mujeres entre 50 y 59 años, con una brecha salarial anual del 26,19%. Si nos fijamos en las edades comprendidas entre 30 y 49 años, el ascenso que se observa en la brecha salarial en estas edades respecto de las personas jóvenes y trabajadoras no puede sino obedecer al conocido “techo de cristal” y a los frenos que, en el desarrollo normal de su carrera profesional, supone para muchas mujeres, en comparación con los hombres en las mismas circunstancias, el acceso a la maternidad, que suele conllevar dificultades de diversa índole a la hora de asumir puestos de responsabilidad a lo largo de su vida profesional o de compaginar vida laboral y personal.

Este incremento progresivo de la brecha también se observa claramente a escala nacional. Dividir a las personas trabajadoras en grupos de edad arroja en la región, en todos ellos, valores de brecha salarial anual inferiores a los datos nacionales. Estas cifras, sin embargo, de seguir la misma evolución, e ir las personas más jóvenes alcanzando la madurez en igualdad de condiciones, siempre que la edad de la maternidad deje de ser una barrera a la promoción salarial de las mujeres, permitirían ser optimistas de cara al futuro. No obstante, como reflexión general, la gran diferencia entre estas cifras observadas de brecha salarial anual frente a las analizadas de brecha salarial por hora, nos alertan de la todavía gran diferencia existente entre las horas trabajadas por parte de mujeres y hombres.

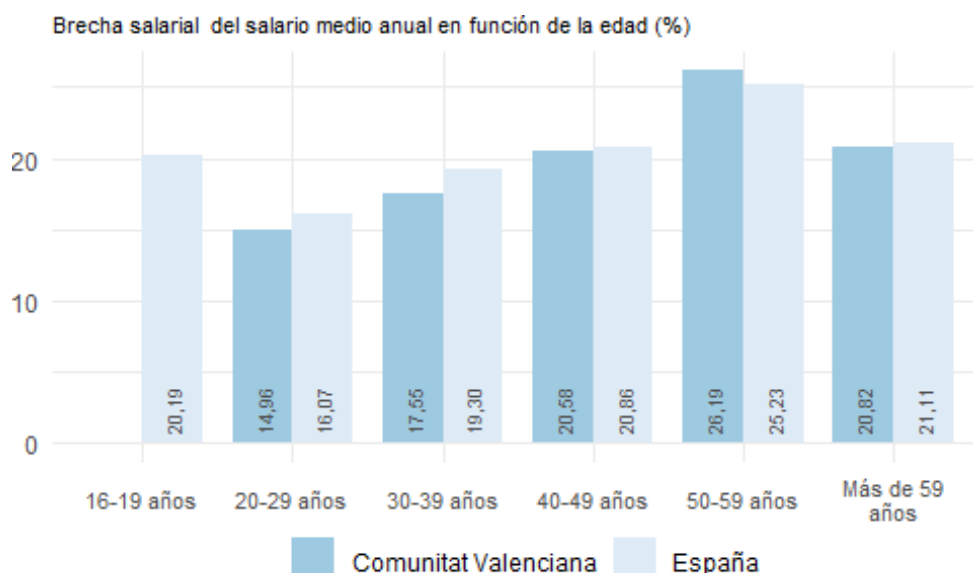


Figura 14. Brecha salarial del salario medio anual según la edad del trabajador/a.

Nota: El dato correspondiente al grupo de 16 a 19 años para la Comunitat Valenciana debe ser interpretado con cautela debido al escaso tamaño muestral disponible en esta categoría en nuestra comunidad (15 mujeres y 24 hombres).

Tabla 7: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a.

EDAD	C.Valenciana	España
16-19 años	*	20,19
20-29 años	14,96	16,07
30-39 años	17,55	19,30
40-49 años	20,58	20,86
50-59 años	26,19	25,23
Más de 59 años	20,82	21,11
ESTUDIOS		
Menos que Primaria	29,32	33,76
Primaria	37,64	34,52
Secundaria I	26,06	28,58
Secundaria II	28,02	29,60
FP	33,93	31,91
Diplomatura	19,87	19,95
Licenciatura/Grado	10,82	20,40
NACIONALIDAD		
Española	20,91	21,75
No Española	19,10	23,31

*El resultado no se muestra debido al escaso tamaño muestral disponible en esta categoría en la Comunitat Valenciana (15 mujeres y 24 hombres).

En lo que respecta al nivel de estudios alcanzado por los y las trabajadoras (ver Tabla 7 y Figura 15), preocupan todos los niveles excepto el de graduadas o licenciadas, donde se observa una brecha salarial anual significativamente menor (10,82%) a la del resto de las

personas trabajadoras, casi diez puntos menor que en el mismo grupo de personas del conjunto de España. Esto refuerza la tesis de que los altos niveles educativos alcanzados por las mujeres en las últimas décadas podrán ir progresivamente disminuyendo los altos valores de brecha salarial que encontramos todavía hoy en día entre las personas trabajadoras mayores de 40 años.

En términos generales se podría decir que la brecha salarial disminuye en la Comunitat Valenciana con la formación, salvo por la excepción del pico que se observa entre las personas con el grado en Formación Profesional (33,93% y 31,91% en España). Especialmente vulnerables encontramos a este grupo de mujeres con formación de FP en comparación con los hombres que disponen de la misma titulación, así como a las personas trabajadoras con nivel de estudios primarios, donde se alcanza una brecha de hasta el 37,64% (34,52% en España).

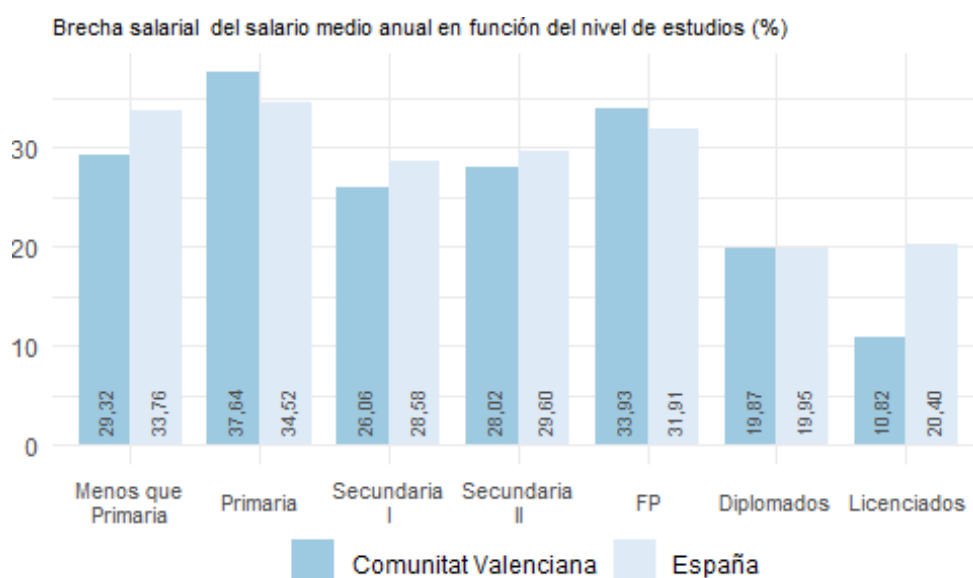


Figura 15. Brecha salarial del salario medio anual según el nivel de estudios del trabajador/a.

Por último, atendiendo a la nacionalidad, se observa en la región (ver Figura 16) también una mayor brecha salarial entre los y las trabajadoras españolas (20,91%) que entre aquellos y aquellas de otra nacionalidad (19,10%), no siendo esta diferencia, sin embargo, tan acusada como en términos de salario/hora, lo que indica la mayor incidencia de trabajos a tiempo parcial entre las mujeres trabajadoras en la región de nacionalidad diferente a la española. Esta cuestión es mucho más acusada todavía en España, donde la brecha salarial de las personas de nacionalidad no española (23,31%) llega incluso a

superar la de las personas de nacionalidad española (21,75%), invirtiendo lo observado en términos de salario/hora.

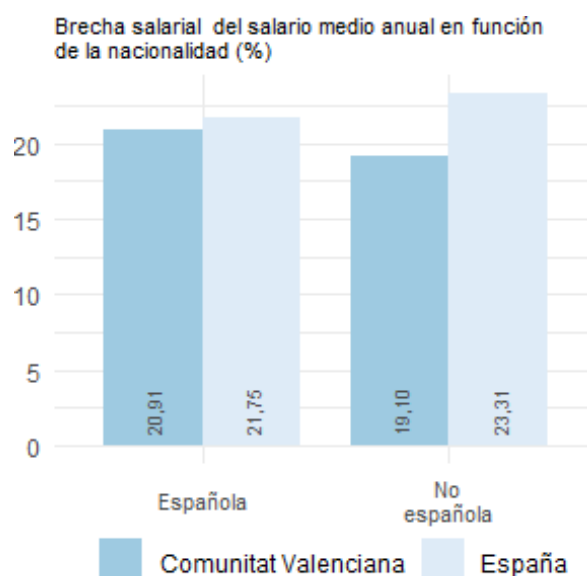


Figura 16. Brecha salarial del salario medio anual según la nacionalidad del trabajador/a.

6.1.2. Características laborales de la persona trabajadora

Salario hora

Tras agrupar a los y las trabajadoras en función del tipo de trabajo que desempeñan, se observa (ver Figura 17 y Tabla 8) una mayor igualdad salarial de género entre técnicos y profesionales (5,38%), seguido de servicios de protección y seguridad (6,20% en parte debido a su carácter mayoritariamente público) y de personas trabajando en restauración y comercio, donde las mujeres por término medio ganan por hora un 7,27% menos que los hombres en media. En la comparación con España, también son los técnicos y profesionales los que menor brecha salarial presentan (8,18%), únicos por debajo de la media, mientras que la brecha salarial por hora en restauración y comercio llega hasta el 13,36% y en servicios de protección y seguridad casi se dobla el dato regional (12,16%).

El resto de las ocupaciones presenta brechas salariales por encima de la media de la Comunitat Valenciana, que recordemos se situaba en el 10,31%. Pero, dentro de ellas, hay ocupaciones con brecha salarial alta pero menor que España, como directores y gerentes (12,66% frente al 16,92% del conjunto nacional) o las personas trabajadoras en servicios de la salud (12,92% regional frente al 16,07% nacional); y otras donde la región tiene un amplio margen de mejora, por observarse brechas salariales por hora muy altas

y por encima de la media nacional. Estamos hablando del sector de las personas empleadas administrativas, que presentan una brecha salarial del 15,61% en la región, frente al 12,05% de media en España, y como se verá más adelante, el problema vendrá dado por las personas empleadas administrativas que pertenecen a la empresa privada y no por los que trabajan en la administración pública, por lo sería oportuno que se les pudiera dedicar algún tipo de política correctora concreta a estos últimos. Seguindo de las personas trabajadoras sin cualificación (17,25% regional frente al 13,10% nacional) y la más alta, que se observa entre las personas trabajadoras cualificadas, entre las que se llega a una brecha salarial del 19,80% en la región dos puntos porcentuales y medio más que en España (17,24%).

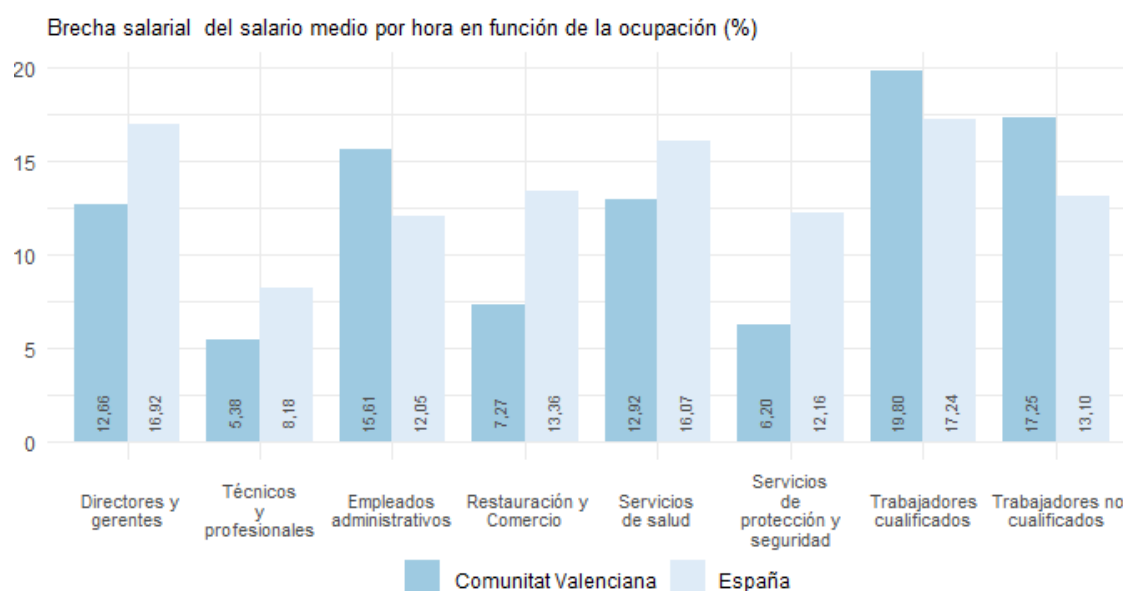


Figura 17. Brecha salarial del salario medio por hora según la ocupación del trabajador/a.

Resulta interesante la división de las personas trabajadoras en función del grado de responsabilidad que adquieren en su puesto de trabajo, porque nos lleva a una bajada de la brecha salarial reseñable. Es decir, si se comparan los salarios medios entre las personas trabajadoras con responsabilidad en el trabajo entre sí, la diferencia de género se sitúa en el 6,49% y entre las que no ocupan puesto de responsabilidad en el 7,71%. Ambos datos están por debajo de la media, de donde se deduce que es la comparación entre personas con responsabilidad y las que no la tienen la que agranda estas diferencias salariales de género. En España, sin embargo, la brecha salarial entre las personas con responsabilidad sobre otras personas asciende hasta el 12,23%.

Tabla 8: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a.

OCUPACIÓN	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	12,66	16,92
Técnicos y profesionales	5,38	8,18
Empleados administrativos	15,61	12,05
Restauración y Comercio	7,27	13,36
Servicios de salud	12,92	16,07
Servicios de protección y seguridad	6,20	12,16
Trabajadores cualificados	19,80	17,24
Trabajadores no cualificados	17,25	13,10
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN		
Responsable	6,49	12,23
No responsable	7,71	7,59
ANTIGÜEDAD		
Menos de 2 años	11,74	10,01
De 2 a 10 años	8,72	9,56
Más de 10 años	13,45	14,25
TIPO DE JORNADA		
Completa	4,74	6,75
Parcial	13,30	12,56
TIPO DE CONTRATO		
Indefinido	11,21	12,94
Temporal	0,54	-3,43

Sin embargo, la agrupación de los y las trabajadoras en función de la antigüedad en la empresa (ver Tabla 8 y Figura 19) nos lleva a concluir que solo entre los que llevan entre 2 y 10 años en la misma la brecha salarial es menor que la media, situándose en un 8,72% en la Comunitat frente al 9,56% en España. Preocupante resulta todavía, con el paso del tiempo, el grupo de los que lleva más de 10 años en la empresa, donde las mujeres cobran de media un 13,45% menos que los hombres por hora, si bien es casi un punto porcentual menor que el dato de España. Pero más inquietante parece ser el grupo de los recién incorporados a la empresa (menos de 2 años), por estar incluidos, en principio, los jóvenes, donde la brecha salarial se sitúa en el 11,74%, y por superar en este caso el dato nacional en casi dos puntos porcentuales (10,01%).

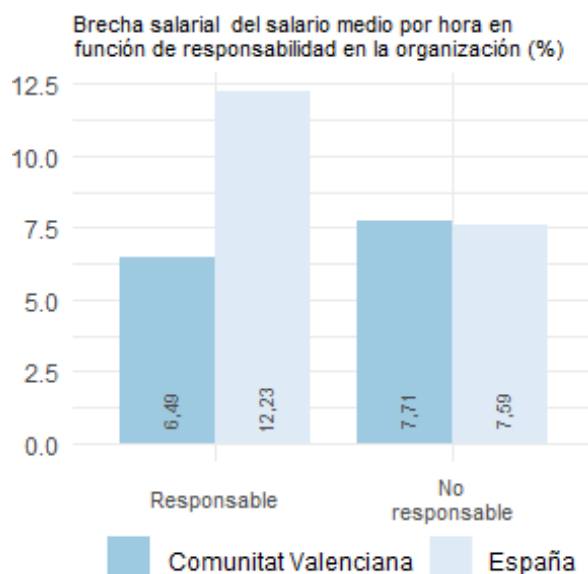


Figura 18. Brecha salarial del salario medio por hora según la responsabilidad del trabajador/a.

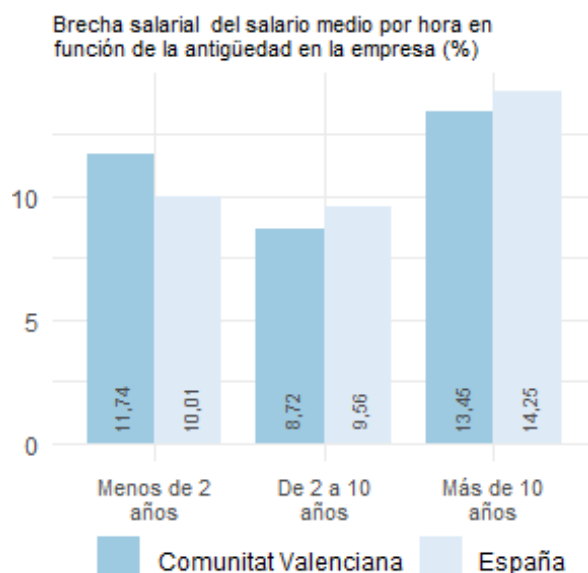


Figura 19. Brecha salarial del salario medio por hora según la antigüedad del trabajador/a.

La duración de la jornada es una cuestión clave a analizar. Entre los y las trabajadoras a tiempo completo, la brecha salarial por hora se reduce hasta el 4,74%, muy por debajo de la media global de la región e incluso dos puntos por debajo del dato del conjunto del país (6,75%). Es, por tanto, a las mujeres que trabajan a tiempo parcial, menos de 40h a la semana, a las que habrá que dedicar más esfuerzos, ya que su brecha salarial por hora alcanza el 13,30%, más de tres puntos porcentuales por encima de la media de la Comunitat, e incluso por encima del dato del conjunto del país (12,56%), lo que sitúa a

estas mujeres de la región en peor situación comparativa con los hombres de la Comunitat que lo que les ocurre en España (ver Tabla 8 y Figura 20)

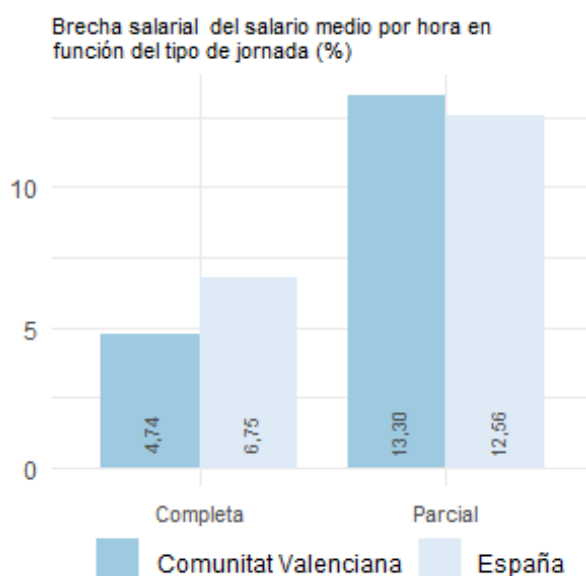


Figura 20. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de jornada del trabajador/a.

Por tipo de contrato, sin embargo, los resultados parecen solo en parte coherentes con los anteriores (ver Tabla 8 y Figura 21), ya que entre las personas con contrato indefinido la brecha asciende hasta el 11,21%, por encima de la media, descendiendo la de las personas con contrato temporal hasta el 0,54%, prácticamente nula. Probablemente porque tanto mujeres como hombres sufren en igual medida las precariedades que conllevan los trabajos temporales o porque no existe alguna de las discriminaciones implícitas (asociadas al género) que los contratos indefinidos introducen en las carreras profesionales de las mujeres. Es decir, que mientras que entre las personas con contrato temporal de la Comunitat Valenciana se podría decir que las diferencias salariales de género no existen, llegando incluso en España a cobrar las mujeres un 3,43% por términos medio más que los hombres, entre las que ya tienen un contrato indefinido (la mayoría de la población trabajadora) la situación es más preocupante. Este colectivo, por tanto, merecería más atención.

Estas mayores cotas de desigualdad entre los contratados indefinidamente concuerdan, en buena parte, con la de los y las trabajadoras de mayor edad y antigüedad, pero no así con los que ocupan puestos de responsabilidad, donde hemos visto que la brecha salarial era más baja. Del análisis realizado parece desprenderse que es a lo largo del tiempo

(exceptuando a aquellas personas que alcanzan puestos de responsabilidad), mediante la evolución dentro de la empresa y en el mercado de trabajo, cuando se acentúan las diferencias salariales de género entre las y los trabajadores. Con la estabilidad del contrato y la antigüedad en la empresa, están ellos, por término medio, mejor pagados que ellas.

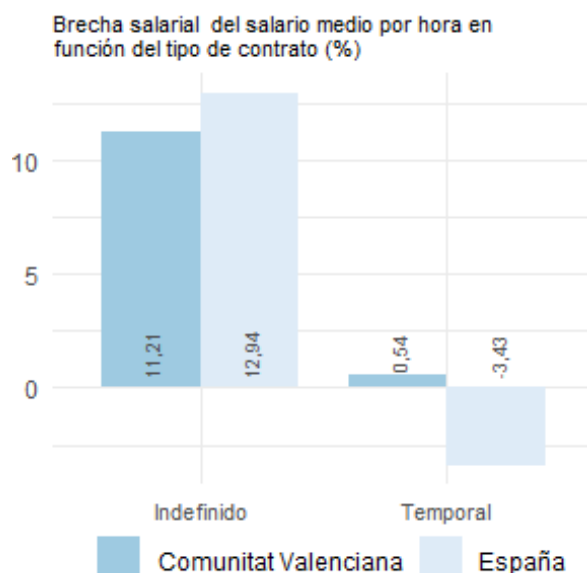


Figura 21. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de contrato del trabajador/a.

Salario anual

En el análisis de la brecha salarial en términos de salario anual (que recordemos que se analiza con el fin de ver las implicaciones que de cara a una posible prestación por desempleo o jubilación tendría para las mujeres el hecho de cobrar menos al año en parte por el desempeño de un menor número de horas trabajadas), se observa, como consecuencia de esa mayor presencia de trabajo a tiempo parcial en el empleo femenino, unas cifras de brecha salarial superiores a las analizadas en términos de salario por hora (ver Tabla 8 y Tabla 9), tal y como ya se hizo notar con la media del conjunto de trabajadores.

En concreto, entre los trabajadores de la Comunitat Valenciana que desempeñan puestos de ocupación no cualificados se alcanza una brecha de género en términos de salario anual del 34,68%. Esta alta brecha es una clara consecuencia de la mayor presencia de mujeres trabajando a tiempo parcial en estas ocupaciones, ya que en salario/hora dicha brecha se encontraba en el 17,25%. Especial atención, por tanto, requieren este tipo de trabajadoras en la Comunitat, ya que superan incluso el dato de España (32,18%). También entre los y las trabajadoras de los servicios de salud resulta alarmante la opción de trabajo parcial,

obligada por el sistema o escogida por las mujeres, ya que dentro de este grupo ellos cobran en términos anuales un 31,34% más, casi un tercio, frente a una brecha del 28,49% en el conjunto nacional (ver Figura 22); cuando la brecha medida a partir del salario/hora en este grupo se situaba (ver Figura 17) en el 12,92% y 16,07%, respectivamente.

Tabla 9: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a.

OCUPACIÓN	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	14,02	20,75
Técnicos y profesionales	10,29	14,92
Empleados administrativos	25,17	20,37
Restauración y Comercio	15,03	20,73
Servicios de salud	31,34	28,49
Servicios de protección y seguridad	9,10	14,25
Trabajadores cualificados	25,00	21,63
Trabajadores no cualificados	34,68	32,18
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN		
Responsable	13,41	16,83
No responsable	19,02	19,44
ANTIGÜEDAD		
Menos de 2 años	27,26	26,83
De 2 a 10 años	21,21	20,97
Más de 10 años	21,60	21,88
TIPO DE JORNADA		
Completa	8,24	10,49
Parcial	7,59	14,29
TIPO DE CONTRATO		
Indefinido	21,55	23,38
Temporal	15,55	10,08

También las mujeres con un empleo administrativo y las trabajadoras cualificadas cobran por término medio un 25% menos que los hombres de sus mismas ocupaciones, valores que, en la comunidad, además, son más altos que en el conjunto de España, con las consecuencias que ello conlleva para el grupo de las mujeres. Por el contrario, todas las demás ocupaciones presentan una brecha salarial anual por debajo de la media, que recordemos se encuentra en el 21,61% en la Comunitat Valenciana, siendo las más bajas las observadas entre los servicios de protección y seguridad (9,10%) y entre los técnicos y profesionales (10,29%), seguidas de los directores y gerentes (14,02%) y las personas que trabajan en restauración y comercio (15,03%). Es estas últimas cuatro ocupaciones,

los datos de la Comunitat son más de cinco puntos porcentuales inferiores al dato nacional.

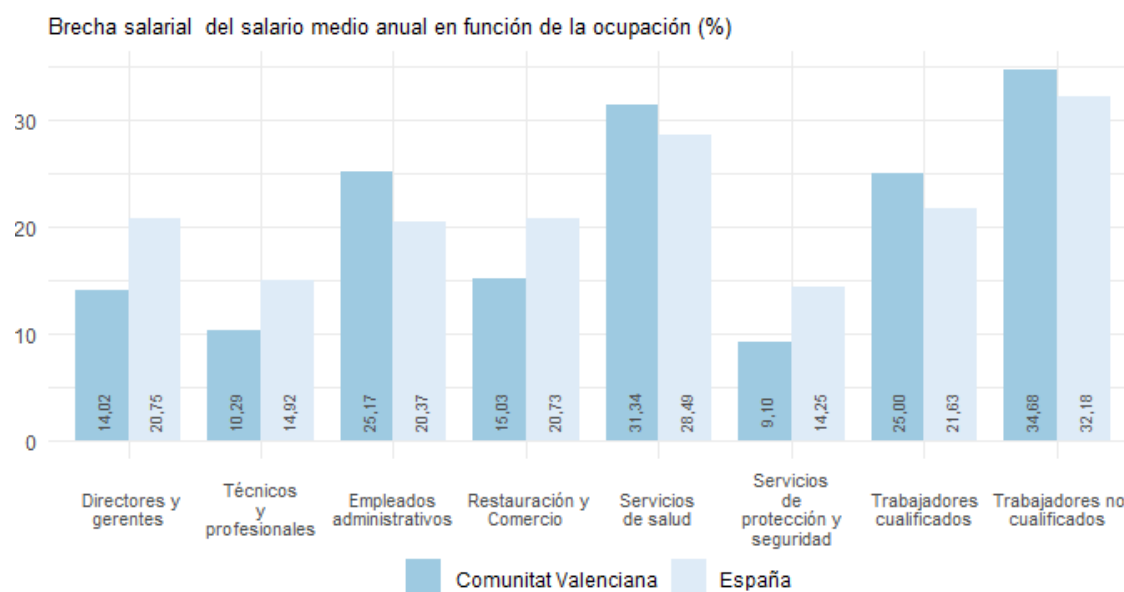


Figura 22. Brecha salarial del salario medio anual según la ocupación del trabajador/a.

Siguiendo con lo argumentado en términos de salario/hora, también ahora la comparación salarial de las personas trabajadoras en función de su responsabilidad disminuye mucho la brecha salarial. Es decir, que el hecho de que entre las mujeres y hombres que ocupan puestos de responsabilidad la brecha salarial anual esté situada en un 13,41% y entre las personas que no lo ocupan se sitúe en un 19,02%, ambas cifras por debajo de la media, explica en parte el porqué de la alta brecha salarial anual global. No obstante, no hay que dejar de resaltar el significado de estas cifras: las mujeres con puestos de responsabilidad en la Comunitat Valenciana, de media, cobran un 13,41% menos que los hombres con responsabilidad, mientras que las mujeres que no ocupan esos cargos cobran una quinta parte menos de salario anual que los hombres que tampoco ocupan puestos de responsabilidad (ver Figura 23). En el caso de la antigüedad en la empresa, preocupante resulta la alta brecha salarial anual detectada entre los que llevan menos de dos años trabajando en la misma. Que la diferencia entre el salario medio femenino sea del 27,26% respecto del masculino entre los que en su mayoría parecen ser contratos de gente joven, resulta poco alentador, en tanto en cuanto parece estar motivado por una mayor parcialidad en el trabajo femenino (ver Tabla 9 y Figura 23).

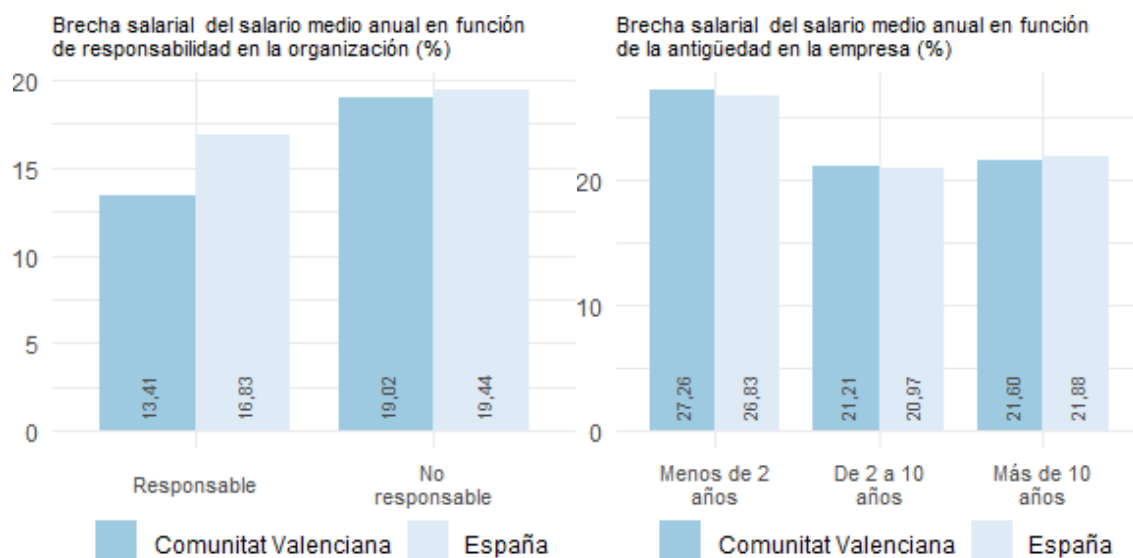


Figura 23. Brecha salarial del salario medio anual según la responsabilidad y antigüedad del trabajador/a.

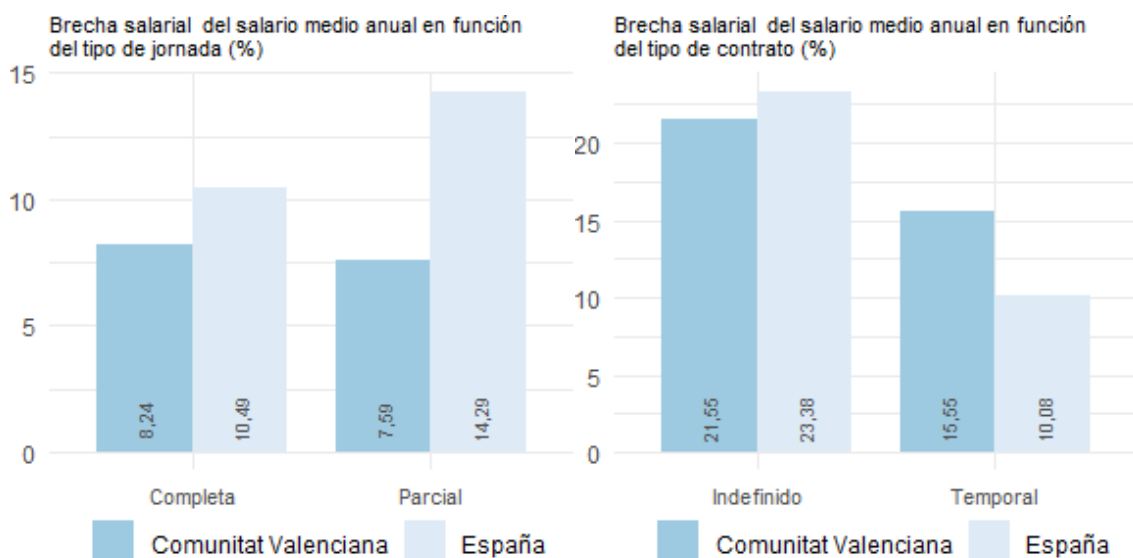


Figura 24. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de jornada y tipo de contrato del trabajador/a.

Sin embargo, la comparación de salarios medios entre personas trabajadoras con el mismo tipo de jornada arroja resultados más alentadores, ya que las mujeres con jornada completa cobran un 8,24% menos que los trabajadores con su misma jornada y las que tienen jornada parcial, un 7,59% menos que los trabajadores masculinos a jornada parcial. Si bien siguen suponiendo una diferencia salarial, resulta menos escandalosa que otras de las cifras analizadas (ver Figura 24). A pesar de ello, las mujeres con contrato indefinido cobran, por término medio, un 21,55% menos que los hombres que también tienen una relación contractual de carácter indefinido en su puesto de trabajo, frente a un 15,55%

entre las y los trabajadores con contrato temporal. Encontramos que también aquí se observa cómo las mujeres sufren las consecuencias de una mayor presencia en empleos de tiempo parcial. Por ejemplo, en los contratos temporales, de una brecha medida en términos del salario/hora inexistente, del 0,54% (ver Figura 21) se ha pasado a una brecha anual del 15,55%, cinco puntos más que en España.

6.1.3. Características de la empresa

Salario hora

A la hora de estudiar las diferencias salariales por hora por término medio entre mujeres y hombres cuando se agrupa a los individuos en función de la actividad a la que se dedica la empresa en la que trabajan (ver Figura 25 y Tabla 10), nos encontramos con todo tipo de casuísticas. Por un lado, destaca, por su alta brecha salarial, el sector de las actividades sanitarias y servicios sociales, donde las mujeres cobran un 26,20% menos por hora que los hombres, cifra aún mayor que la observada en España, que es del 22,09%. Le siguen las empresas dedicadas a las actividades financieras, con una brecha salarial anual del 22,67% y las de información y las comunicaciones, del 20,07%, ambas casi ocho punto porcentuales superiores al dato de España. También en las actividades administrativas o la industria se observan salarios medio femeninos a los que casi les falta la quinta parte del salario para alcanzar a la media del masculino y con peores resultados para la Comunitat que para España.

En el otro extremo, se observa que en las empresas de la construcción son los salarios medios femeninos un 17,45% superiores a los de los hombres en la Comunitat Valenciana, incluso diez puntos porcentuales más acentuada que en España (-7,87%). Destaca por su baja brecha salarial por hora la administración pública y defensa, donde a los salarios medios femeninos les faltaría un 1,51% para alcanzar el masculino, cifra inferior al dato de la administración pública en España, que se encuentra en el 5,97%. También con brechas salariales bajas encontramos al sector de la hostelería, donde las mujeres cobran un 5,45% menos que los hombres por término medio (un 8,87% en España) y al del suministro de energía y agua, con una brecha del 6,25% (9,43% en España). Resulta sorprendente el sector educativo en la Comunitat Valenciana, con una brecha del 16,56% frente al 8,38% de España y, sobre todo en comparación con el conjunto del país, el sector del transporte, donde se llega a una brecha salarial del 11,19%

muy superior a la española en este sector, que es del 1,97%. El comportamiento del resto de actividades se puede consultar en la Tabla 10 y Figura 25.

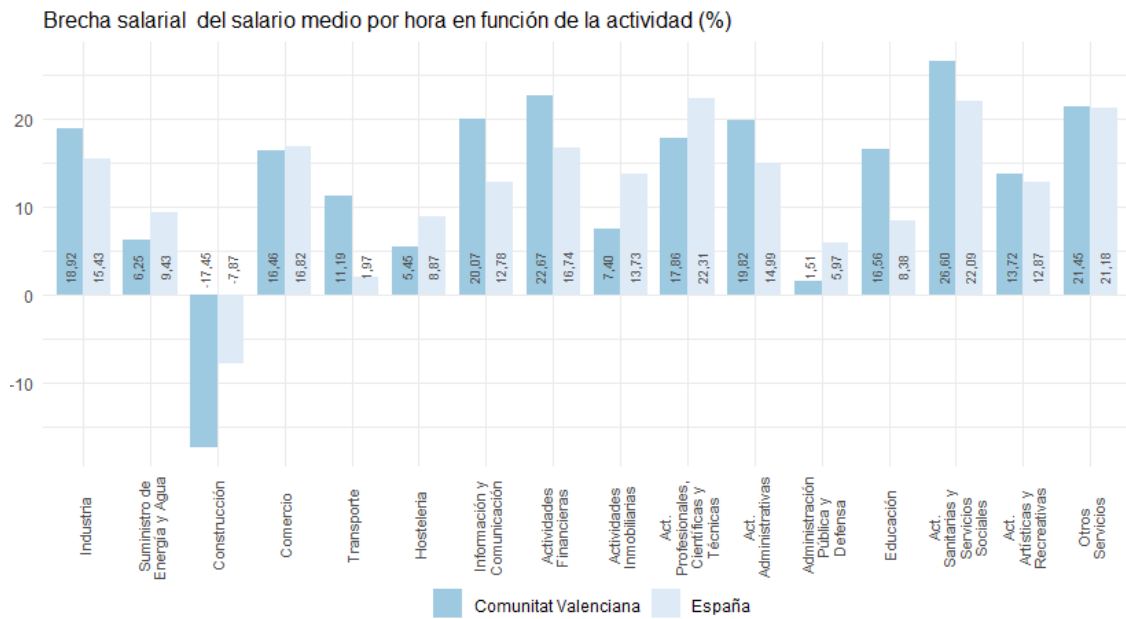


Figura 25. Brecha salarial del salario medio por hora según la actividad.

La agrupación de los centros de cotización en función de su tamaño nos lleva a observar una menor brecha salarial en todos los conjuntos de empresas afincadas en la Comunitat Valenciana respecto a los del conjunto del país (ver Tabla 10 y Figura 26) y mayores que la media de 10,31% en todos ellos.

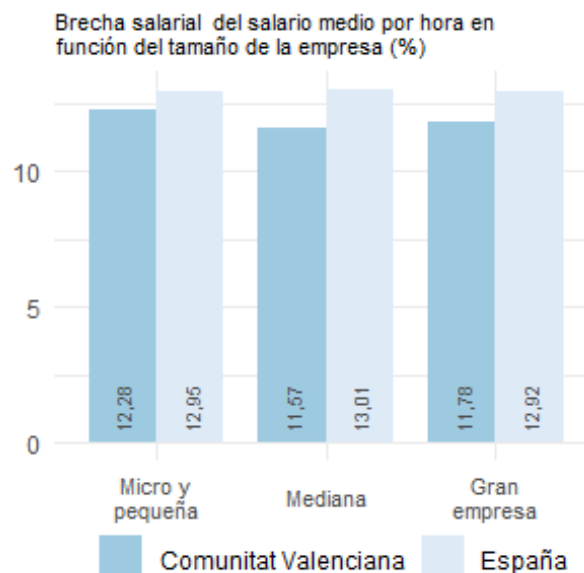


Figura 26. Brecha salarial del salario medio por hora según el tamaño de la empresa.

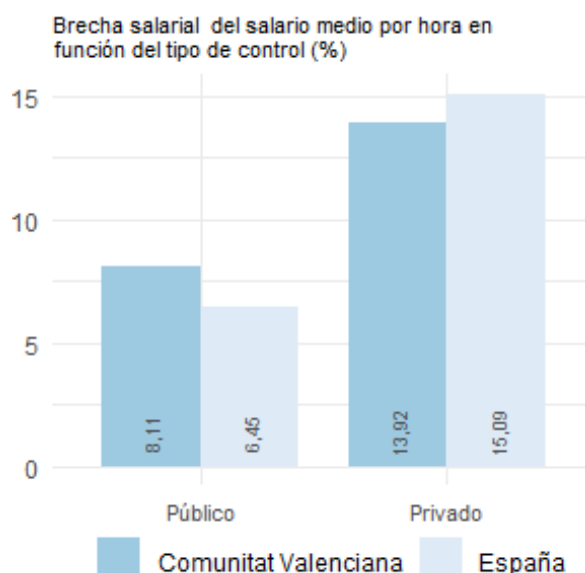


Figura 27. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de control de la empresa.

Especial interés conlleva el estudio de los datos relativos al tipo de control de la empresa, dado que en las empresas del sector público, salvo por la diferencia en el número de horas trabajadas en conjunto por las personas de uno u otro sexo, no debería haber diferencia salarial alguna para un mismo trabajo. Sin embargo, recuérdese que este indicador de brecha salarial mide diferencias porcentuales en los salarios medios, no individuales. Por ello, constatar que sigue habiendo una brecha salarial del 8,11% en el sector público de la Comunitat Valenciana (un punto porcentual y medio más que en España) una vez corregidas las diferencias en los tiempos trabajados por unos y otras (ver Figura 27 y Tabla 10). Esta diferencia, por tanto, debe responder a las diferentes ocupaciones alcanzadas por las mujeres y los hombres dentro de la administración, estando los hombres en puestos mejor remunerados que las mujeres, en conjunto. La brecha salarial en el sector privado se sitúa en el 13,92%, un punto por debajo que el en el conjunto de España.

Cuando se agrupa a las empresas en función del tipo de mercado al que va destinada su producción (Tabla 10 y Figura 28), se observa una brecha salarial muy pequeña entre las personas trabajadoras en empresas con mercado local o regional (2,59%), frente al dato observado entre las que tienen mercado nacional (13,00%) o exportan (20,45%), siendo este último cinco puntos porcentuales superior al conjunto de España.

Por último, resulta interesante observar el dato de brecha salarial en aquellos centros de cotización de la Comunitat Valenciana en los que las relaciones laborales están reguladas

por un convenio a nivel de empresa o inferior (14,51%, si bien es casi tres puntos porcentuales inferior al dato nacional), frente al 10,23% observado en las empresas reguladas por un convenio de ámbito superior a la empresa (ver Figura 28 y Tabla 10). De ambas cifras podría deducirse la idoneidad de la existencia de convenios colectivos sectoriales o provinciales con el fin de reducir, en parte, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Tabla 10: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características de la empresa.

ACTIVIDAD	C.Valenciana	España
Industria	18,92	15,43
Suministro de Energía y Agua	6,25	9,43
Construcción	-17,45	-7,87
Comercio	16,46	16,82
Transporte	11,19	1,97
Hostelería	5,45	8,87
Información y Comunicación	20,07	12,78
Actividades Financieras	22,67	16,74
Actividades Inmobiliarias	7,40	13,73
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	17,86	22,31
Act. Administrativas	19,82	14,99
Administración Pública y Defensa	1,51	5,97
Educación	16,56	8,38
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	26,60	22,09
Act. Artísticas y Recreativas	13,72	12,87
Otros Servicios	21,45	21,18
TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Micro y pequeña	12,28	12,95
Mediana	11,57	13,01
Gran empresa	11,78	12,92
TIPO DE CONTROL		
Público	8,11	6,45
Privado	13,92	15,09
TIPO DE MERCADO		
Local o regional	2,59	3,70
Nacional	13,00	12,68
Internacional	20,45	15,69
TIPO DE CONVENIO		
Superior a la empresa	10,23	11,30
De empresa o inferior	14,51	17,27
Otra forma	3,30	2,08

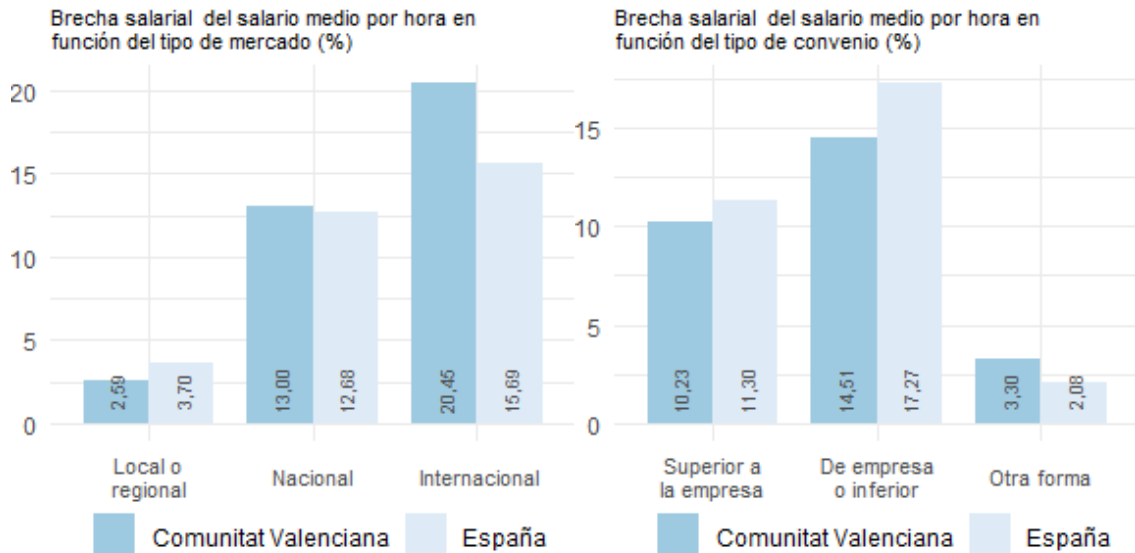


Figura 28. Brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de convenio de la empresa.

Salario anual

Pasando al análisis de la brecha salarial calculada sobre el salario anual, se observan claros incrementos en la brecha salarial en aquellos sectores con mayor porcentaje de mujeres a tiempo parcial (ver Figura 29 y Tabla 11). En concreto, en las llamadas actividades administrativas, el grupo de mujeres no cobra en conjunto ni el 65% (correspondiente con una brecha salarial del 35,35%) del salario medio anual masculino, siendo en España dicha cifra del 67% (brecha salarial del 32,19%). También en las empresas dedicadas a actividades profesionales, científicas o técnicas la brecha salarial es del 27,76%, aunque más de tres puntos porcentuales inferior al dato de nacional. También en el sector industrial, el del comercio, transporte, información y comunicación y en las actividades financieras la brecha salarial anual supera el 20%.

Por su parte, la hostelería en la región ha reducido su brecha salarial anual hasta el 15,05%, lo que la sitúa seis puntos por debajo de la de España. Estos datos nos hablan de una importante presencia de mujeres a tiempo parcial en este sector. Por el lado contrario, encontramos al sector de la construcción que incluso en salario anual muestra una brecha salarial negativa, que implica mayores salarios medios femeninos que masculinos. Así mismo, en los sectores de la act. Artística y recreativa, educación y de la administración pública y defensa los salarios femeninos medios al año se encuentran ya cerca de los masculinos (brechas del 3,13%, 5,01% y del 6,41% respectivamente).

Tabla 11: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales de la empresa.

ACTIVIDAD	C.Valenciana	España
Industria	26,45	20,90
Suministro de Energía y Agua	10,21	12,75
Construcción	-2,91	5,19
Comercio	27,54	26,93
Transporte	23,87	10,60
Hostelería	15,05	21,28
Información y Comunicación	25,59	17,83
Actividades Financieras	27,16	23,52
Actividades Inmobiliarias	11,19	25,27
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	27,76	30,73
Act. Administrativas	35,35	32,19
Administración Pública y Defensa	6,41	10,72
Educación	5,01	5,33
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	33,23	28,02
Act. Artísticas y Recreativas	3,13	18,43
Otros Servicios	37,64	31,40
TAMAÑO DE LA EMPRESA		
Micro y pequeña	26,59	27,70
Mediana	20,09	23,88
Gran empresa	19,44	20,03
TIPO DE CONTROL		
Público	11,40	9,75
Privado	26,26	27,70
TIPO DE MERCADO		
Local o regional	15,11	16,31
Nacional	21,54	22,87
Internacional	26,24	19,49
TIPO DE CONVENIO		
Superior a la empresa	23,19	24,46
De empresa o inferior	21,03	23,93
Otra forma	3,70	6,18

Cuando se agrupan las empresas en función de su tamaño (Tabla 11 y Figura 30), en la Comunitat Valenciana sigue apreciándose una mayor brecha salarial anual entre las y los trabajadores de las micro empresas y pequeñas empresas (26,59%, ligeramente inferior que el dato nacional). Le siguen las medianas empresas, con una brecha del 20,09%, más de tres puntos porcentuales que en España. En las grandes empresas, no

obstante, la brecha sigue siendo muy alta, faltándoles al sueldo anual medio de las mujeres un 19,44% para igualar el sueldo anual medio de los hombres (dato que es España se sitúa en el 20,03%).

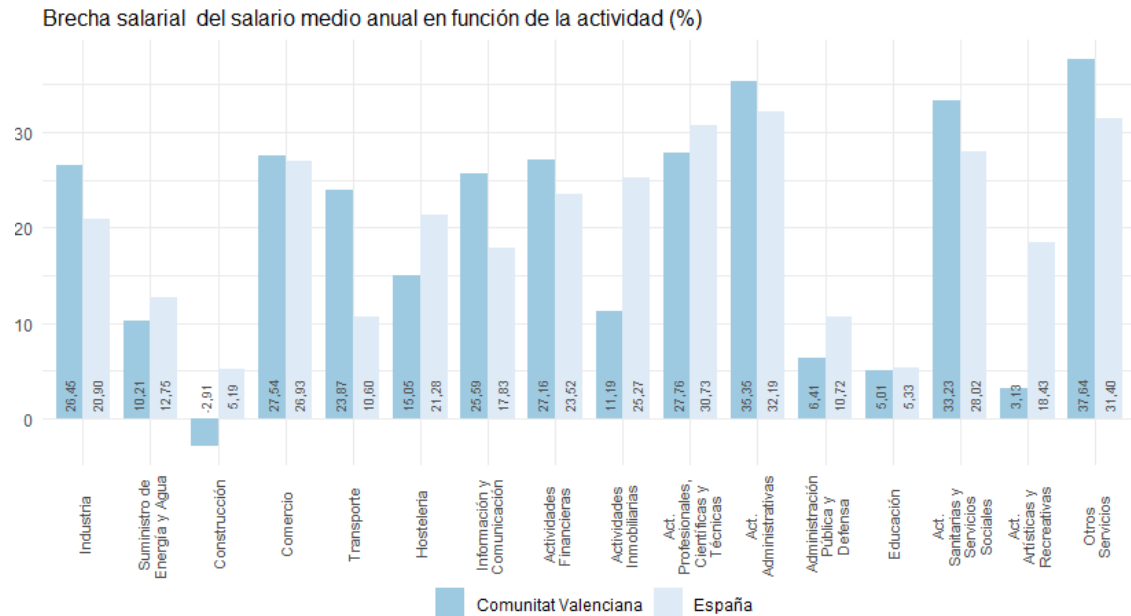


Figura 29. Brecha salarial del salario medio anual según la actividad.

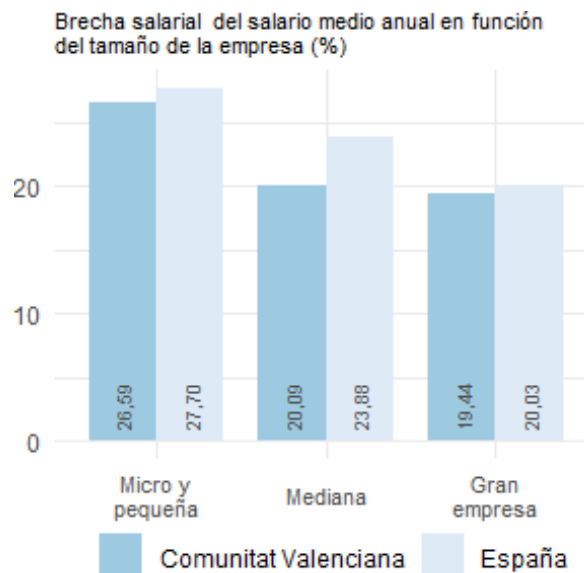


Figura 30. Brecha salarial del salario medio anual según el tamaño de la empresa.

En el caso del análisis llevado a cabo en función del tipo de control de la empresa (ver Figura 31 y Tabla 11), las diferencias en la brecha salarial anual en las empresas bajo control público y privado son, en ambos casos, enormes entre ellas (público versus privado). En concreto, para la Comunitat Valenciana, mientras que la brecha en el sector

público se sitúa en el 11,40%, en el sector privado se eleva hasta el 26,26% (dato que llega al 27,70% en España).

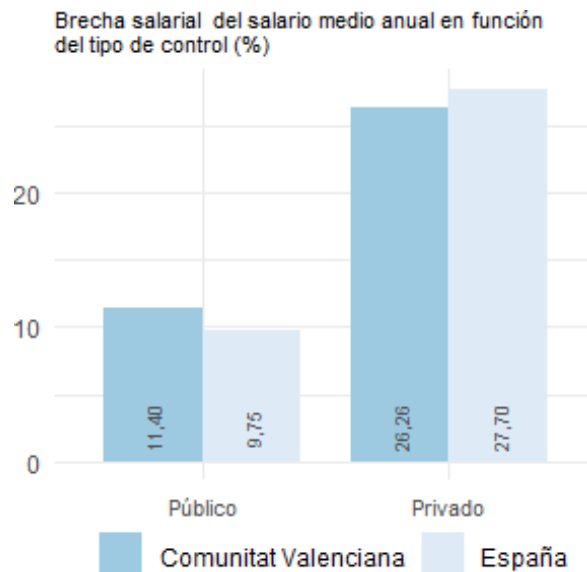


Figura 31. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de control de la empresa.

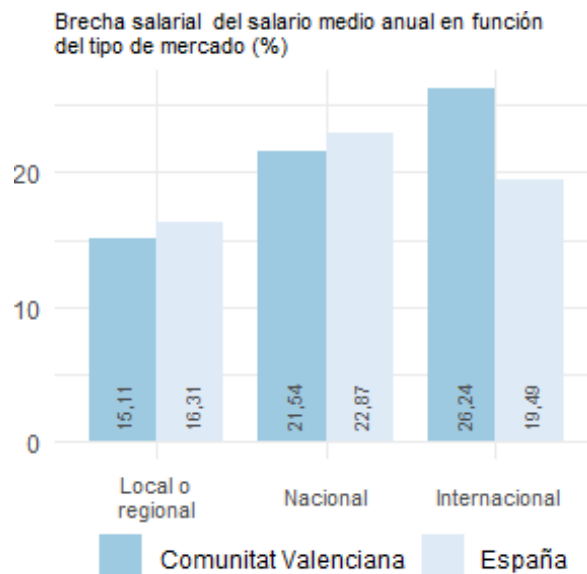


Figura 32. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de mercado.

También cuando se clasifica a las empresas en función del destino de sus ventas (ver Tabla 11 y Figura 32), se observan valores de brecha salarial mayores en la Comunitat Valenciana que en el conjunto de la nación en el caso más grave, es de las empresas que exportan sus productos (26,24% frente a un 19,49% en España). En las empresas que venden localmente se observa la menor brecha salarial (15,11%, un punto porcentual

menos que en España), llegando a alcanzar una brecha del 21,54%, alrededor de la media, en las empresas que venden su producción en España (un punto menos que en España).

Por último, atendiendo al tipo de convenio colectivo que regula las relaciones laborales entre los y las trabajadoras no encontramos grandes diferencias en términos anuales (ver Figura 33 y Tabla 11), ya que la brecha salarial se encuentra en ambos casos en cifras parecidas a la media, del 23,19% en las que se acogen a un convenio sectorial o provincial y del 21,03% en aquellas que tienen un convenio colectivo de empresa o inferior y, en ambos casos, casi un punto y medio por debajo de la media nacional.

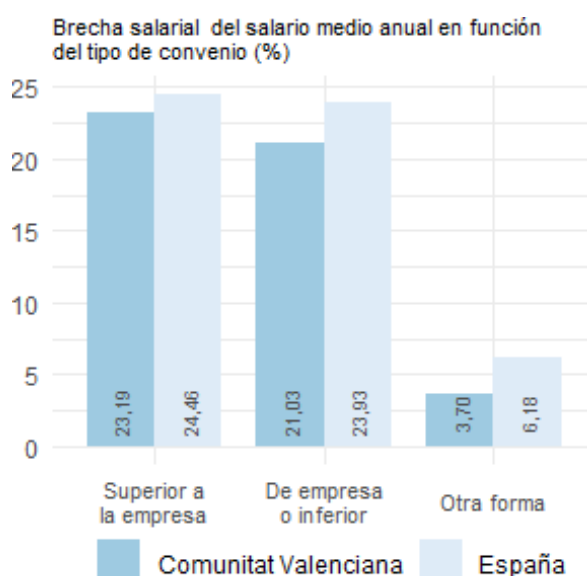


Figura 33. Brecha salarial del salario medio anual según el tipo de convenio de la empresa.

Muchos de los resultados obtenidos en esta sección invitan a la elaboración de estudios más pormenorizados y detallados. Sería preciso abordar un análisis más profundo de la realidad y tratar de descubrir a qué responden algunos de los altos valores de brecha salarial encontrados en la Comunitat Valenciana, que no siempre se corresponden con valores altos de brecha salarial de género en el conjunto de la nación. Si bien en otras ramas de actividad empresarial, las mujeres de la Comunitat Valenciana, comparativamente con los hombres, se encuentran en mejor situación que las del conjunto de España. Estas cuestiones son las que deben invitar a la reflexión e identificación clara de los sectores vulnerables en la Comunitat.

6.2. Evolución de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana en el periodo 2006-2018. Situación respecto a la media nacional

6.2.1. Características personales de la persona trabajadora

Salario hora

Profundizar en la evolución de la brecha salarial desde el año 2006 hasta el 2018 resulta de especial interés, ya que nos permitirá detectar ciertas tendencias hacia la reducción o el incremento de la brecha con el tiempo, hecho éste que nos puede ayudar a conocer mejor aquellos grupos de población a los que deben ir destinadas las políticas públicas de igualdad de género en el entorno laboral y a potenciar o tratar de corregir ciertas dinámicas que se estén produciendo.

Tabla 12: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	24,18*	10,54	31,92*	5,53	-45,28*	5,31	15,83*	-0,14
20-29 años	9,62	8,28	4,15	7,93	2,13	4,36	6,66	5,22
30-39 años	15,42	9,45	11,47	9,49	9,32	9,22	3,62	7,60
40-49 años	17,02	18,21	10,79	13,65	16,41	13,21	10,79	9,78
50-59 años	30,72	24,12	18,44	17,35	14,44	15,69	12,92	13,06
Más de 59 años	16,56	23,91	21,24	21,91	24,70	20,59	12,25	14,61
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	18,46	15,69	16,81	17,19	6,37	12,37	12,37	8,69
Primaria	21,96	23,01	15,68	19,19	18,20	18,98	20,21	18,53
Secundaria I	14,83	17,95	18,95	19,11	16,94	17,09	11,85	15,07
Secundaria II	30,43	24,53	25,33	22,18	25,56	21,45	19,98	20,39
FP	32,10	26,52	25,35	24,41	22,75	21,31	22,88	22,51
Diplomados	23,46	20,34	13,75	16,94	11,84	13,61	9,80	12,27
Licenciados	29,06	28,37	13,04	19,01	16,49	18,71	11,17	15,47
NACIONALIDAD								
Española	18,80	17,34	13,94	14,59	14,48	13,40	9,82	10,83
No Española	10,20	11,12	2,45	8,32	6,47	9,57	5,44	8,30

*Los resultados en la Comunitat Valenciana no son estadísticamente significativos para esta categoría debido a los escasos tamaños muestrales disponibles (2006: 150 hombres y 85 mujeres; 2010: 32 hombres y 21 mujeres; 2014: 9 mujeres y 12 hombres; 2018: 15 mujeres y 24 hombres).

En concreto, el estudio de la serie temporal nos permite detectar que entre los jóvenes de 20 a 29 años lo que había sido descrito como baja brecha salarial (6,66%) por situarse por debajo de la media, en verdad supone un empeoramiento de la desigualdad salarial de género en esta franja de edad, ya que veníamos de una brecha del 2,13% en 2014 y en

tendencia claramente descendiente. Por lo tanto, malas noticias en principio para los más jóvenes. Este aparente cambio de tendencia, además, se ha producido también en el conjunto de España. Sin embargo, las mujeres de 30 a 39 años de edad sí sufren, a día de hoy, menor brecha salarial que en años anteriores, como lo atestigua la tendencia decreciente. Este colectivo viene experimentando una tendencia claramente decreciente, más acentuada incluso que a escala nacional. Por su parte, en los siguientes tramos de edad también la oleada de la encuesta de este último año muestra una tendencia decreciente en todos ellos, lo que nos permite ser optimistas de cara al futuro en la Comunitat Valenciana y del país.

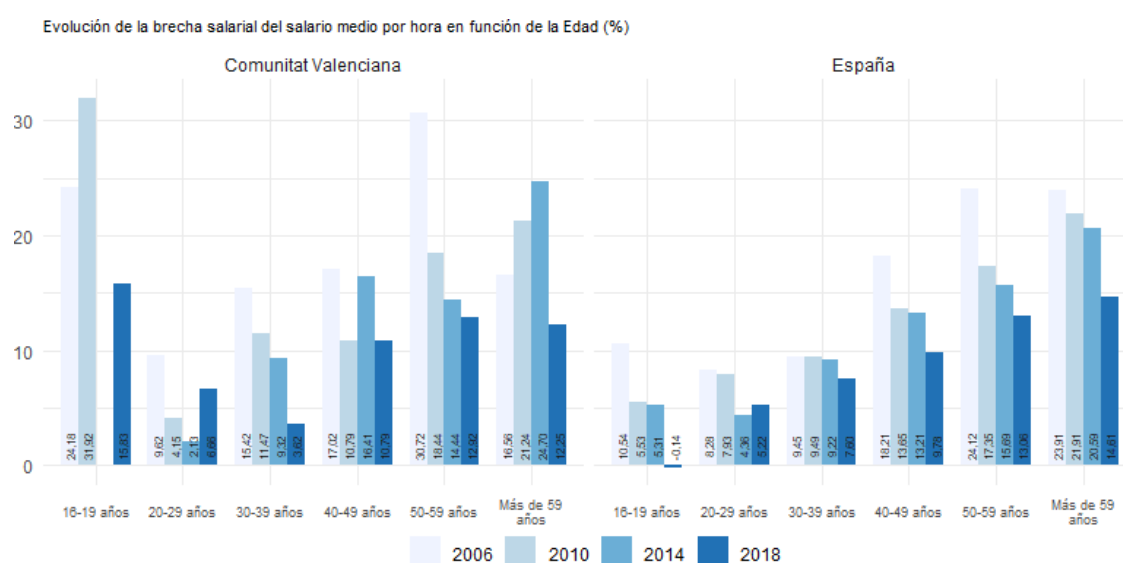


Figura 34. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Los resultados en la Comunitat Valenciana no se presentan para la categoría de 16 a 19 años debido a los escasos tamaños muestrales disponibles (2006: 150 hombres y 85 mujeres; 2010: 32 hombres y 21 mujeres; 2016: 9 mujeres y 12 hombres).

Atendiendo al nivel de estudios alcanzado por los y las trabajadoras (ver Tabla 12 y Figura 35), para la Comunitat Valenciana se observa, en general, una tendencia decreciente en el comportamiento de la brecha salarial, salvo entre los que cuentan con una formación profesional, donde ha aumentado ligeramente en esta última oleada, y entre los que solo tienen un nivel primario de formación, entre los que la brecha salarial sigue en aumento. Incluso entre los y las trabajadoras con estudios de grado, licenciatura o doctorado, donde la brecha salarial, a pesar de reducirse hasta más de la mitad entre 2006 y 2010, había vuelto a incrementarse hasta el 16,49% en 2014, vemos cómo en 2018 ha descendido hasta el 11,18%, por debajo incluso del dato de España.

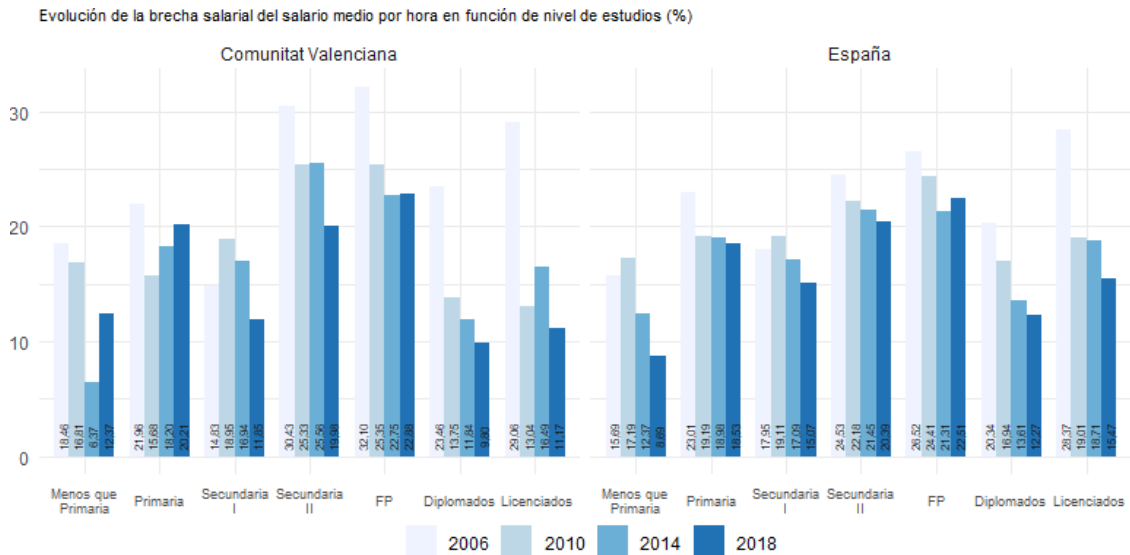


Figura 35. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

La evolución de la brecha salarial en función de la nacionalidad de las personas trabajadoras (ver Figura 36) muestra una tendencia claramente decreciente en ambos grupos, solo interrumpida en el año 2014, año en el que la brecha creció tanto entre las personas de nacionalidad española como entre los de otra nacionalidad. Pero esta última oleada confirma esa tendencia decreciente en el conjunto del periodo.

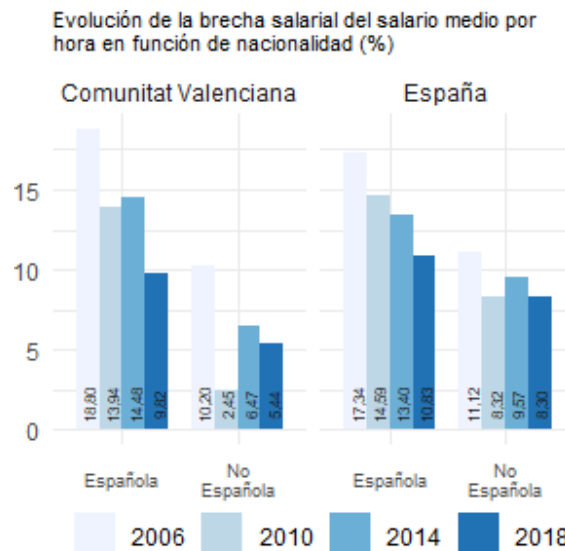


Figura 36. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Salario anual

Si atendemos a los cálculos de las diferencias salariales llevadas a cabo a partir de los salarios anuales en función de la edad de los y las trabajadoras (Tabla 13 y Figura 37), vemos que en la Comunitat Valenciana se confirma la evolución decreciente en el tiempo en los todos los grupos excepto en los que están en la veintena. Para este grupo, aunque no es tan preocupante el dato en sí mismo, pues no es muy alto, sí lo es la tendencia, creciente en los últimos años. En el resto de los grupos, salvo por algunos incrementos de la serie correspondientes a la oleada de 2014, se confirma la tendencia decreciente. En España, sin embargo, además de para el grupo de trabajadoras en la veintena, donde la brecha se ha mantenido en valores prácticamente constantes, se observa una ligera tendencia creciente entre los y las trabajadoras en la treintena, a pesar de ser las franjas de edad con brechas más bajas. Por su parte, las personas de 60 o más años no pesentan una tendencia clara a lo largo de los años, aunque el último dato sí es menor que el anterior, lo cual ha supuesto una clara mejoría en términos de desigualdad salarial de género.

Tabla 13: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	35,75*	28,61	55,48*	25,64	28,84*	27,41	-53,85*	20,19
20-29 años	18,88	16,00	10,93	15,94	11,75	15,52	14,96	16,07
30-39 años	25,12	19,13	19,97	17,87	19,57	18,35	17,55	19,30
40-49 años	30,86	30,25	24,58	24,21	29,42	24,55	20,58	20,86
50-59 años	40,00	35,50	32,11	27,56	26,60	26,90	26,19	25,23
Más de 59 años	32,87	32,77	20,87	19,45	28,33	25,75	20,82	21,11
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	38,66	30,24	28,58	35,14	33,68	32,79	29,32	33,76
Primaria	31,04	33,52	31,59	31,60	33,77	35,56	37,64	34,52
Secundaria I	30,49	30,04	31,91	30,46	33,76	30,50	26,06	28,58
Secundaria II	37,70	32,25	32,14	28,86	32,23	28,77	28,02	29,60
FP	36,97	32,96	34,73	30,57	34,60	28,87	33,93	31,91
Diplomados	32,84	30,37	15,75	24,05	20,88	22,45	19,87	19,95
Licenciados	32,78	34,09	18,51	22,08	21,22	23,42	10,82	20,40
NACIONALIDAD								
Española	29,02	27,39	24,08	23,12	25,86	23,61	20,91	21,75
No Española	24,31	21,37	16,54	19,66	21,91	22,63	19,10	23,31

*Los resultados en la Comunitat Valenciana no son estadísticamente significativos para esta categoría debido a los escasos tamaños muestrales disponibles (2006: 150 hombres y 85 mujeres; 2010: 32 hombres y 21 mujeres; 2014: 9 mujeres y 12 hombres, 2018: 15 mujeres y 24 hombres).

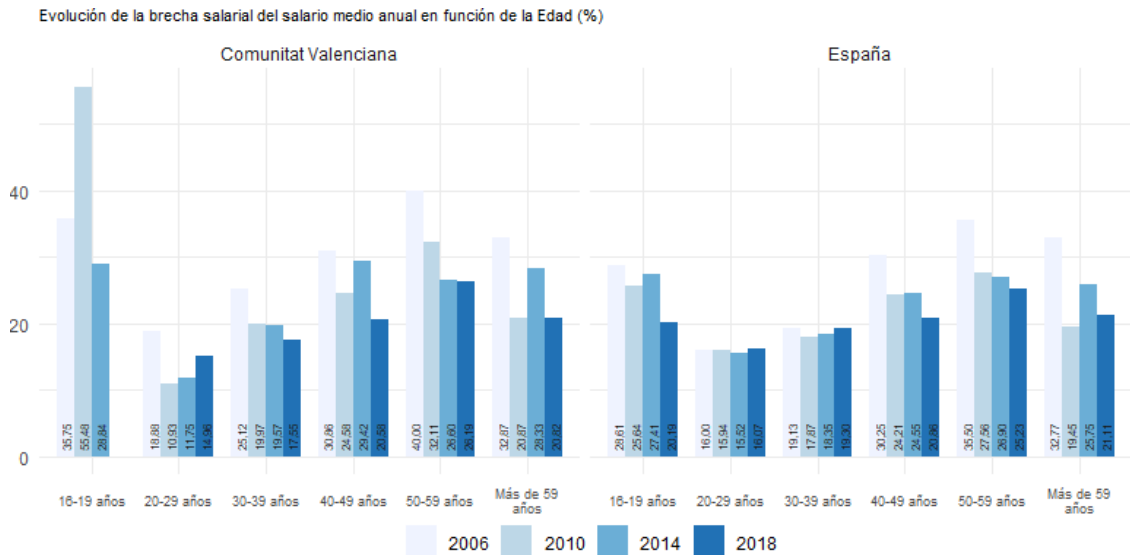


Figura 37. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Los resultados en la Comunitat Valenciana no se presentan para la categoría de 16 a 19 años debido a los escasos tamaños muestrales disponibles (2006: 150 hombres y 85 mujeres; 2010: 32 hombres y 21 mujeres; 2016: 9 mujeres y 12 hombres).

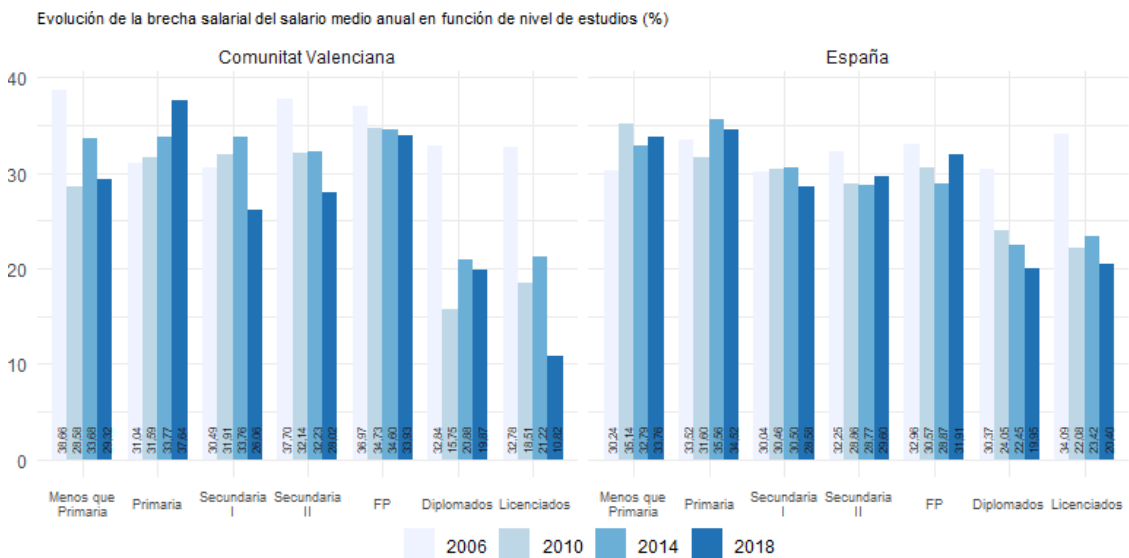


Figura 38. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

En lo que respecta al nivel de estudios (ver Figura 38 y Tabla 13), el grupo que peor evolución está teniendo es el de las mujeres cuyo máximo nivel de estudios corresponde con educación primaria, por cuanto que presentan la brecha salarial más alta y en tendencia claramente creciente, habiendo llegado a alcanzar en este último año 2018 una brecha de 37,64%. Por su parte, los y las trabajadoras con Educación Secundaria Obligatoria terminada han visto romper la tendencia creciente que estaban registrando, aunque su brecha salarial sigue situándose todavía en valores muy altos (26,06%). Los demás grupos de nivel de estudios siguen disminuyendo sus brechas salariales, aunque en

el caso de los y las trabajadoras con FP de forma más lenta que los demás grupos. Su brecha se sitúa todavía en 2018 en valores muy elevados (33,93%). Las mujeres con este tipo de estudios cobran de media un tercio menos que los hombres con los mismos estudios.

Si agrupamos a los y las trabajadoras en función de su nacionalidad (ver Figura 39 y Tabla 13), observamos que entre las personas trabajadoras de nacionalidad española la tendencia de la brecha salarial es claramente decreciente, no siendo así la de las personas trabajadoras de otra nacionalidad, que aunque en la Comunitat Valenciana ha descendido casi tres puntos porcentuales en los últimos cuatro años, en España, sin embargo, sigue creciendo.

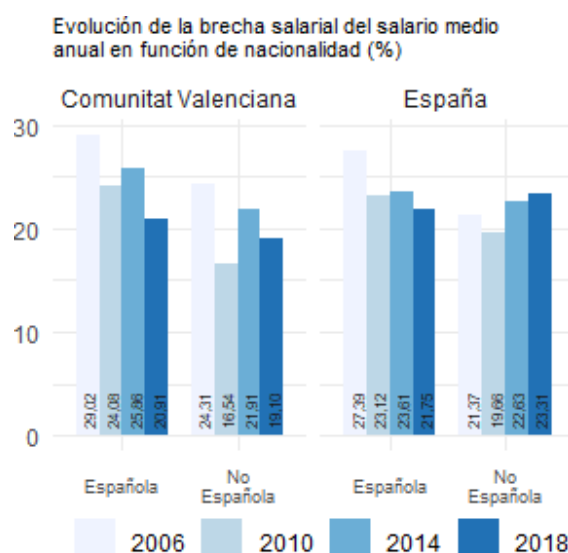


Figura 39. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

6.2.2. Características laborales de la persona trabajadora

Salario hora

Al analizar la evolución de la brecha salarial en términos de salario hora en cada uno de los grupos de ocupación correspondiente en la Comunitat Valenciana (ver Figura 40 y Tabla 14), se observa, en primer lugar, una reducción de la brecha en la mayor parte de los grupos durante el periodo 2006-2018, salvo entre los trabajadores cualificados que se mantiene casi constante alrededor del 19%, el dato más alto de todos los analizados. También preocupan las personas trabajadoras de los servicios de salud, que han visto

cómo se incrementaban sus desigualdades salariales de género en estos últimos cuatro años.

Por su parte, entre los trabajadores y trabajadoras que asumen labores de responsabilidad en la empresa, la brecha salarial ha sufrido tal caída que se ha quedado incluso por debajo de la de las personas sin responsabilidades a su cargo. En España, la caída de esta brecha salarial no ha sido tan brusca, pero sí han seguido ambos grupos de población una clara tendencia decreciente en el conjunto del periodo (ver Figura 41 y Tabla 14).

Tabla 14: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	25,07	32,29	15,86	18,32	22,49	17,30	12,66	16,92
Técnicos y profesionales	19,89	17,74	9,49	11,81	10,70	12,05	5,38	8,18
Empleados administrativos	28,97	24,08	19,68	18,71	16,27	16,35	15,61	12,05
Restauración y Comercio	18,09	15,69	15,77	14,67	17,51	13,70	7,27	13,36
Servicios de salud	34,17	*	20,64	15,68	11,65	15,06	12,92	16,07
Servicios de protección y seguridad	4,03**	18,39	13,60	14,76	14,17	14,37	6,20	12,16
Trabajadores cualificados	19,54	21,44	20,51	19,18	18,40	18,12	19,80	17,24
Trabajadores no cualificados	9,12	10,93	10,79	12,19	11,51	10,86	17,25	13,10
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	18,44	24,49	19,88	17,69	19,11	15,02	6,49	12,23
No responsable	14,12	10,02	9,19	10,08	9,57	9,61	7,71	7,59
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	15,55	11,80	8,02	10,42	6,89	9,69	11,74	10,01
De 2 a 10 años	14,41	15,87	13,52	13,82	12,06	13,20	8,72	9,56
Más de 10 años	20,86	18,78	8,97	11,92	17,10	12,72	13,45	14,25
TIPO DE JORNADA								
Completa	15,71	13,65	10,37	10,43	10,25	9,52	4,74	6,75
Parcial	18,79	18,14	19,26	18,25	8,31	7,13	13,30	12,56
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	20,47	20,71	14,05	16,18	15,61	14,77	11,21	12,94
Temporal	11,88	3,11	9,34	0,97	3,17	0,11	0,54	-3,43

*En 2006, los microdatos no permiten obtener datos para España para este colectivo.

** El dato no es estadísticamente significativo debido al escaso tamaño muestral disponible para las mujeres en esta categoría para el año 2006 (10 Mujeres).

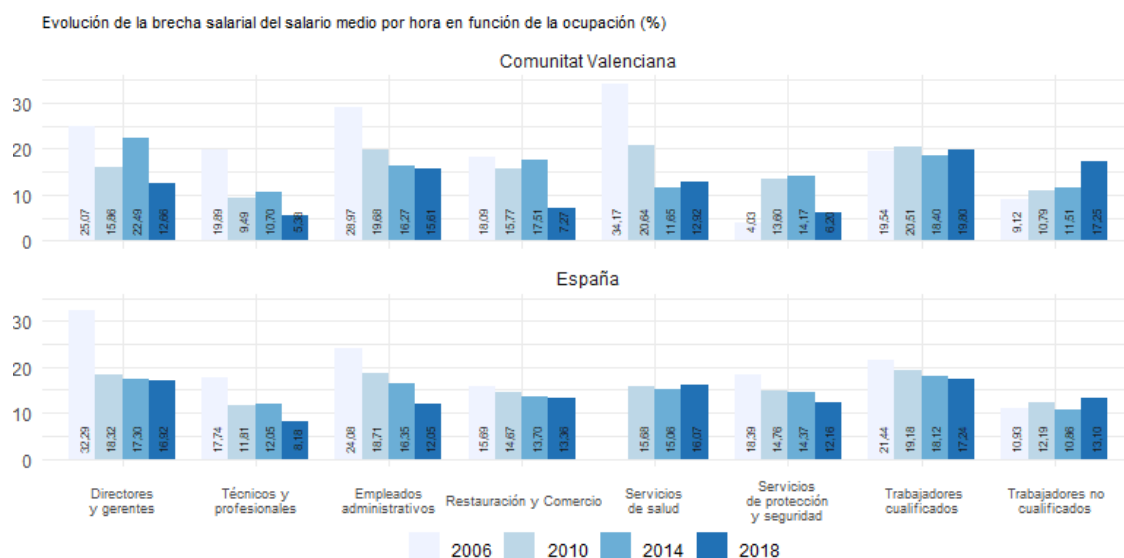


Figura 40. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

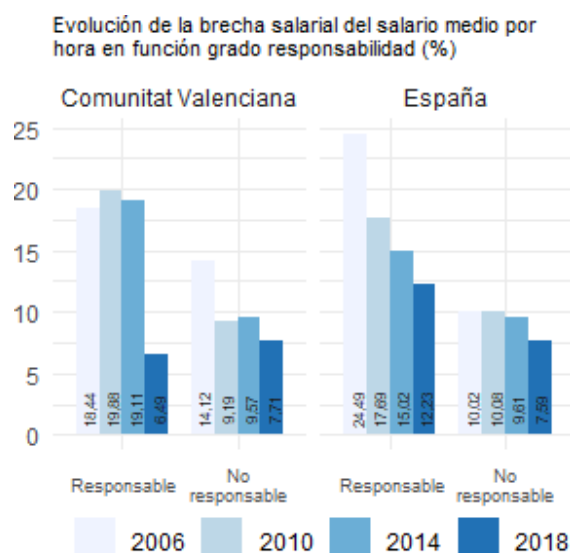


Figura 41. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

En cuanto al tiempo de antigüedad en la empresa, preocupa especialmente el incremento de la brecha salarial que se observa entre las personas recién llegadas a la empresa, con menos de dos años de antigüedad, ya que ha venido a romper su clara tendencia decreciente. Los que llevan entre dos y diez años mantienen su progresiva reducción de la brecha y los que llevan más de diez años no presentan una tendencia clara, aunque sí han reducido la brecha desde hace cuatro años. En España son estos últimos, los de mayor antigüedad, los que más preocupan, por ver aumentar su brecha progresivamente (ver Figura 42 y Tabla 14).

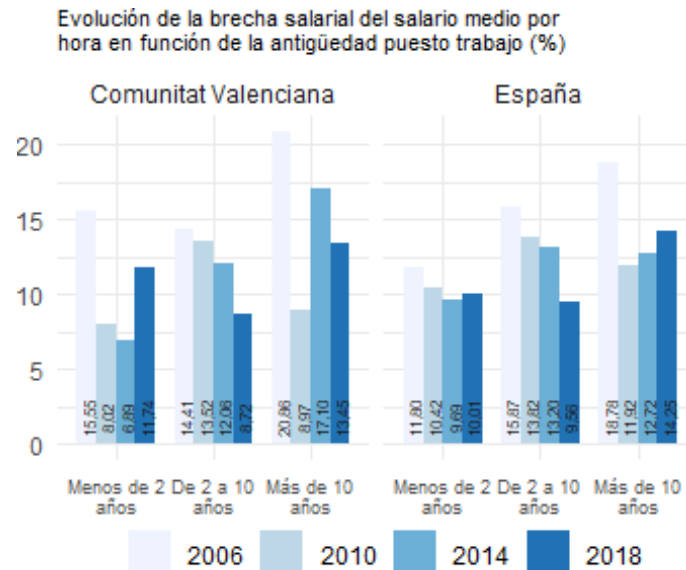


Figura 42. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

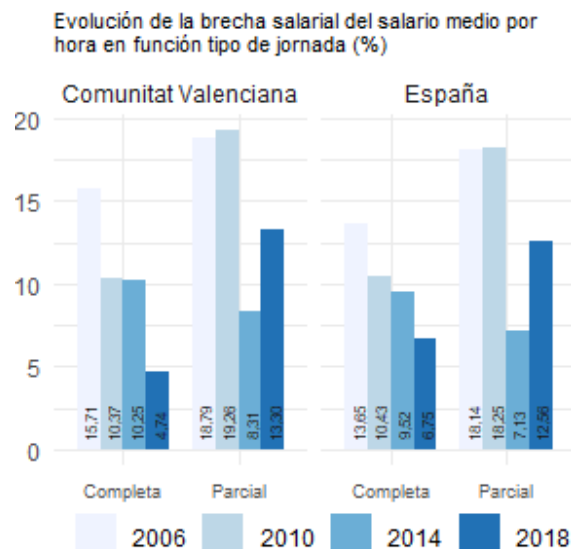


Figura 43. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Cuando se presta atención a la clasificación de los trabajadores en función a la duración de su contrato (ver Figura 44 y Tabla 14), lo primero que se observa, considerando los trabajadores con contrato temporal, es que ya desde 2006 en España entre este colectivo de trabajadores y trabajadoras no existía prácticamente brecha salarial, habiendo llegado en 2014 a una igualdad de facto salarial entre mujeres y hombres para, posteriormente en 2018, presentar las mujeres con este tipo de contratos, por término medio, mayor salario por hora que los hombres. En el caso de la Comunitat Valenciana, esta brecha salarial entre los y las trabajadoras con contrato temporal se ha reducido hasta llegar

prácticamente a desaparecer en este año 2018. Por tanto, a los contratos a los que se debe prestar especial atención, en lo referente a la brecha salarial, es a los indefinidos, aunque ya se observa una tendencia decreciente y se ha reducido en términos globales en el conjunto del periodo del 20,47% al 11,21%. Un avance muy significativo.

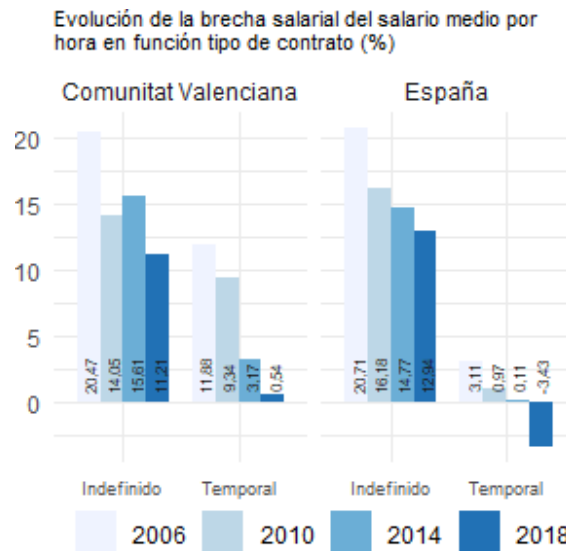


Figura 44. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Salario anual

Centrando la atención en las diferencias en las retribuciones salariales anuales del conjunto de las mujeres y de los hombres, se observa cómo en la mayor parte de los grupos de ocupación la brecha salarial de género se va reduciendo poco a poco desde 2006 hasta 2018, con algunas excepciones. En concreto, se debe prestar atención al grupo de trabajadores no cualificados y servicios de la salud porque han roto en esta última oleada la tendencia decreciente que llevaban y han alcanzado brechas superiores al 30%. Por su parte, el grupo de los trabajadores cualificados y el de los empleados administrativos debe ser también atendido por llevar una tendencia ascendente de la brecha salarial, bastante contenida, pero no tendente a la reducción de la misma, que recordemos debe ser el objetivo a conseguir (ver Figura 45 y Tabla 15).

Tabla 15: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en el periodo 2006-2018.

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	22,22	35,86	18,75	19,57	23,09	19,20	14,02	20,75
Técnicos y profesionales	27,25	24,87	15,71	16,92	17,03	18,72	10,29	14,92
Empleados administrativos	35,02	29,90	23,93	22,80	24,26	21,78	25,17	20,37
Restauración y Comercio	25,55	21,82	21,58	21,52	24,99	20,34	15,03	20,73
Servicios de salud	39,83	*	29,72	22,03	26,23	25,09	31,34	28,49
Servicios de protección y seguridad	2,30**	17,98	14,80	19,62	19,99	18,11	9,10	14,25
Trabajadores cualificados	23,98	25,95	23,12	21,93	23,81	21,37	25,00	21,63
Trabajadores no cualificados	26,93	28,53	32,77	30,07	28,51	31,37	34,68	32,18
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	24,01	30,62	24,99	22,21	27,76	19,21	13,41	16,83
No responsable	25,65	20,69	20,50	19,62	21,61	20,74	19,02	19,44
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	25,67	23,27	22,95	24,02	23,91	25,05	27,26	26,83
De 2 a 10 años	25,86	25,24	22,86	22,18	22,73	23,57	21,21	20,97
Más de 10 años	28,73	27,09	16,63	16,71	26,46	19,42	21,60	21,88
TIPO DE JORNADA								
Completa	17,82	16,77	14,14	12,45	13,14	11,57	8,24	10,49
Parcial	19,27	12,58	15,55	7,55	6,39	3,37	7,59	14,29
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	30,07	29,72	23,91	24,17	27,94	24,47	21,55	23,38
Temporal	24,66	16,77	22,37	12,33	11,26	12,20	15,55	10,08

*En 2006, los microdatos no permiten obtener datos para España para este colectivo.

** El dato no es estadísticamente significativo debido al escaso tamaño muestral disponible para el año 2006 para las mujeres en esta categoría (10 Mujeres).

Si atendemos a la brecha salarial anual de aquellos trabajadores con algún tipo de responsabilidad en la organización dentro de la empresa (ver Figura 46 y Tabla 15), resulta muy interesante la gran reducción que han experimentado las diferencias salariales de género entre las personas que tienen bajo su responsabilidad a otras personas trabajadoras. Si bien, hasta hace cuatro años, en este grupo llevaba una tendencia creciente, ésta se ha roto en 2018, reduciéndose la brecha hasta el 13,41%, hasta quedar incluso por debajo de la brecha que afecta a las mujeres que no ocupan puestos de responsabilidad. Estas últimas, si bien han visto reducir su brecha salarial, todavía continúan en un 19,02%. En España la situación es parecida, si bien el descenso de la brecha salarial entre las personas con responsabilidad ha sido más moderado.

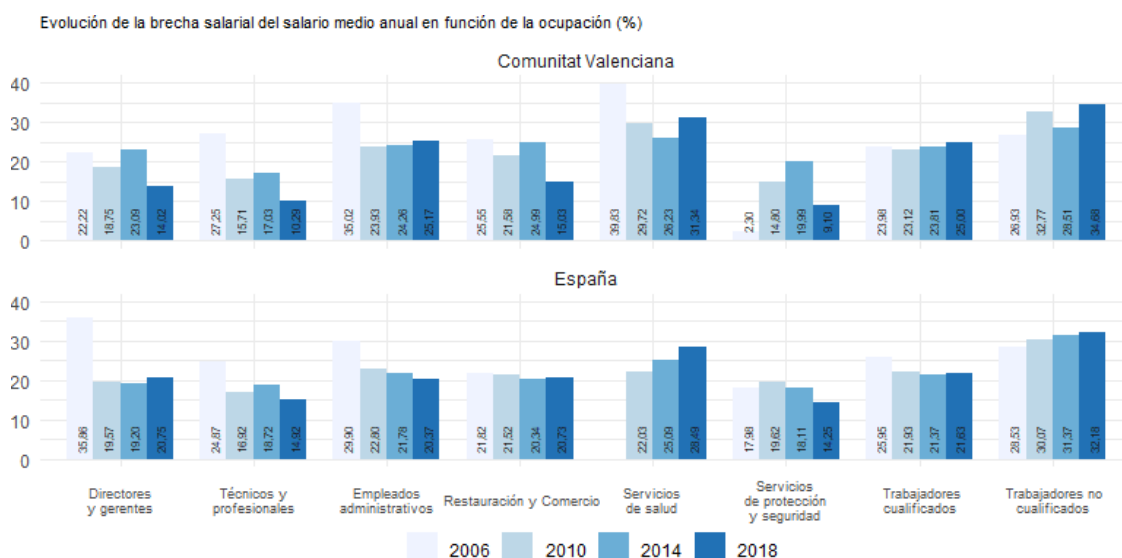


Figura 45. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

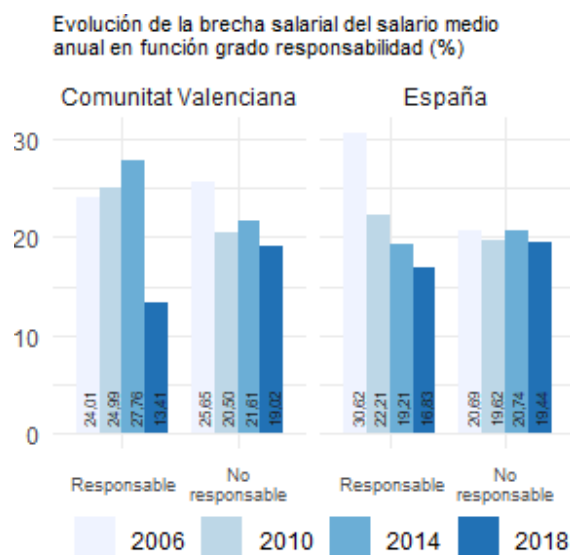


Figura 46. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Centrando la atención en la antigüedad de los y las trabajadoras en la empresa (ver Figura 47 y Tabla 15), resulta muy preocupante la evolución temporal que está registrando la desigualdad salarial de género entre el grupo de los recién llegados a la empresa. Entre aquellas personas que llevan menos de dos años trabajando en la empresa, vemos cómo la brecha salarial no para de crecer, hasta situarse en un valor superior al 27%. Esta situación, que también ocurre en el conjunto de España y ocurría en salario/hora, debe hacernos reflexionar. Por su parte, los que llevan más de diez años en la empresa han

reducido su brecha salarial en esta última oleada en la Comunitat Valenciana, pero en el conjunto de España su desigualdad salarial de género no para de aumentar.

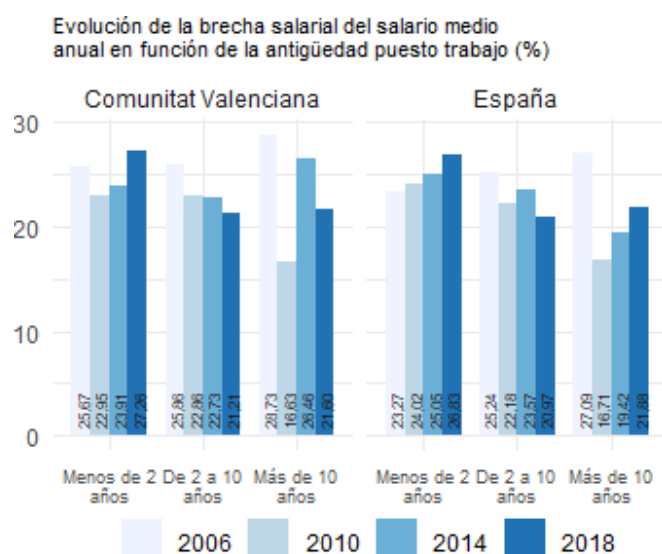


Figura 47. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

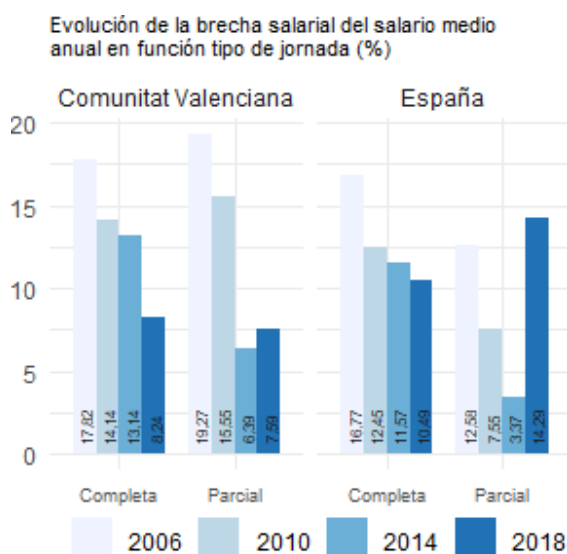


Figura 48. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Atendiendo al tipo de jornada, se observa una tendencia a la baja en la brecha salarial de género, tanto en España como en la Comunitat Valenciana, entre los y las trabajadoras a jornada completa (ver Figura 48 y Tabla 15), situándose en la Comunitat la brecha en 2018 en el 8,24%. Por el contrario, entre los y las trabajadoras a tiempo parcial se ha roto esa tendencia decreciente, pudiendo observarse un repunte de la brecha, que si bien en la Comunitat le hace crecer hasta el 7,59% en España ya la ha situado en el 14,29%.

Finalmente, en cuanto a la duración de los contratos (ver Figura 49 y Tabla 15), mientras que los trabajadores indefinidos de la Comunitat Valenciana vieron reducida su brecha salarial, entre los temporales esta ha sufrido un repunte, hecho que no tiene su reflejo en España, donde la tendencia es hacia la reducción de la brecha para ambos tipos de contrato.

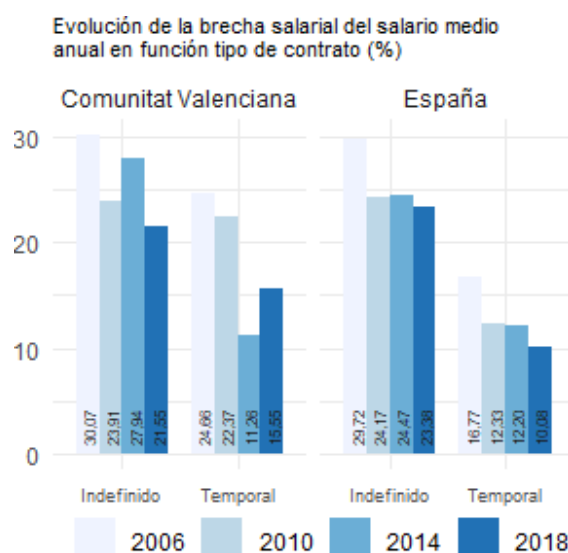


Figura 49. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

6.2.3. Características de la empresa

Salario hora

El análisis de la serie temporal disponible sobre la brecha salarial entre trabajadoras y trabajadores en función de la actividad a la que se dedica la empresa en la que desempeñan su labor nos lleva a completar el análisis del año 2018 realizado anteriormente. En general, como ha ocurrido a escala global, la brecha salarial lleva una tendencia descendente, incluso pudiéndose observar una brecha negativa en el sector de la construcción, lo que implica mayores salarios medios femeninos que masculinos. Sin embargo, se observan también algunas excepciones. Hay sectores donde la brecha ha crecido y ha situado a las empresas que se dedican a estas actividades económicas con brechas muy altas, como son las de información y comunicaciones, las que se dedican a actividades financieras y las que lo hacen a actividades sanitarias y servicios sociales. Hay otras actividades, como la educación, donde la brecha ha crecido de manera significativa, llegando a duplicarse. También debe controlarse el incremento en las brechas del sector del transporte, a pesar de encontrarse en valores relativamente bajos (ver Figura 50 y Tabla 16). En España, por el contrario, solo el sector de la educación ha

sufrido este pequeño repunte. En el resto de actividades la tendencia es claramente de reducción de la brecha salarial de género.

Tabla 16: Brecha salarial en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en el periodo 2006-2018.

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	26,59	23,96	22,51	19,28	22,36	17,38	18,92	15,43
Suministro de Energía y Agua	16,52	23,24	23,31	16,68	17,06	13,64	6,25	9,43
Construcción	9,16	3,85	9,84	0,41	3,59	-4,99	-17,45	-7,87
Comercio	20,49	22,06	15,19	21,89	17,45	18,41	16,46	16,82
Transporte	5,27	2,99	10,33	7,46	7,77	4,35	11,19	1,97
Hostelería	15,24	14,93	13,62	14,71	14,07	9,91	5,45	8,87
Información y Comunicación	-	21,60	23,29	15,14	5,89	13,09	20,07	12,78
Actividades Financieras	23,99	29,36	26,54	22,48	19,57	19,91	22,67	16,74
Actividades Inmobiliarias	28,40	24,49	23,88	25,46	2,05*	22,70	7,40	13,73
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	-	-	23,00	25,24	26,58	23,72	17,86	22,31
Act. Administrativas	-	-	20,44	15,07	20,79	15,42	19,82	14,99
Administración Pública y Defensa	-	-	7,73	8,67	12,6	6,31	1,51	5,97
Educación	13,74	7,83	8,03	11,33	7,96	7,05	16,56	8,38
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	35,91	26,43	24,23	24,03	17,07	22,11	26,60	22,09
Act. Artísticas y Recreativas	-	-	34,87	18,83	29,62	20,48	13,72	12,87
Otros Servicios	38,22	-	38,95	28,63	27,75	22,80	21,45	21,18
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	14,49	14,59	14,26	15,72	15,75	13,88	12,28	12,95
Mediana	18,34	20,21	21,15	16,68	18,63	15,44	11,57	13,01
Gran empresa	32,07	24,58	16,97	17,21	16,37	16,00	11,78	12,92
TIPO DE CONTROL								
Público	5,56	15,59	11,34	9,74	12,24	8,33	8,11	6,45
Privado	18,05	19,5	18,71	18,57	17,68	16,67	13,92	15,09
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	11,23	8,13	5,74	6,66	8,1	6,78	2,59	3,70
Nacional	22,55	21,35	21,6	17,92	17,61	14,54	13,00	12,68
Internacional	30,7	25,41	18,3	21,92	18,6	18,9	20,45	15,69
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	15,88	14,06	15,61	15,29	14,94	13,40	10,23	11,30
De empresa o inferior	36,32	23,09	24,34	17,70	20,30	18,01	14,51	17,27
Otra forma	-	17,93	7,76	8,09	18,02	7,15	3,30	2,08

*El dato no es estadísticamente significativo debido al escaso tamaño muestral disponible en esta categoría y año (63 hombres y 66 Mujeres).



Figura 50. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según la actividad en la Comunitat Valenciana y en España.

Especial atención merecen tanto el sector público como el privado en la Comunitat Valenciana, ya que han reducido la brecha en estos últimos cuatro años. En concreto, el sector público ha conseguido romper la tendencia creciente y ha disminuido su brecha salarial, si bien lleva una ligera desventaja todavía respecto a la del conjunto de España, pues tiene una brecha salarial un punto porcentual y medio por encima. Por su parte, el sector privado de la Comunitat reduce la suya más de tres puntos porcentuales en estos últimos cuatro años y consigue situarse en mejor posición que el conjunto de España (ver Figura 51 y Tabla 16).



Figura 51. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.)



Figura 52. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Atendiendo al tamaño de la empresa (ver Figura 52 y Tabla 16), se observa una tendencia claramente decreciente de las desigualdades salariales de género en todas las agrupaciones, siendo las más reseñables la acontecida en la micro y pequeñas empresas, que han conseguido romper con la tendencia creciente que llevaban, y la gran reducción experimentada en las medianas empresas en los últimos cuatro años, que ha sido de siete puntos porcentuales. En España se observan más claramente las tendencias decrecientes y casi constantes cada cuatro años, destacando de esta última oleada la reducción de la brecha que se puede ver que ha acontecido en las grandes empresas, de tres puntos porcentuales.

Por su parte, el sector público de la Comunitat Valenciana ha roto su tendencia creciente de la brecha salarial en estos últimos cuatro años, reduciéndola hasta el 8,11%, lo cual es muy buena noticia ya que sitúa a este sector en concordancia con el del conjunto de España. También el sector privado ha hecho un esfuerzo, continuando con su tendencia de reducción de brecha salarial hasta situarla en un 13,92%. Si bien esta brecha de género sigue siendo muy superior a la del sector público, se sitúa un punto porcentual por debajo de la del sector privado de España (ver Figura 53 y Tabla 16).

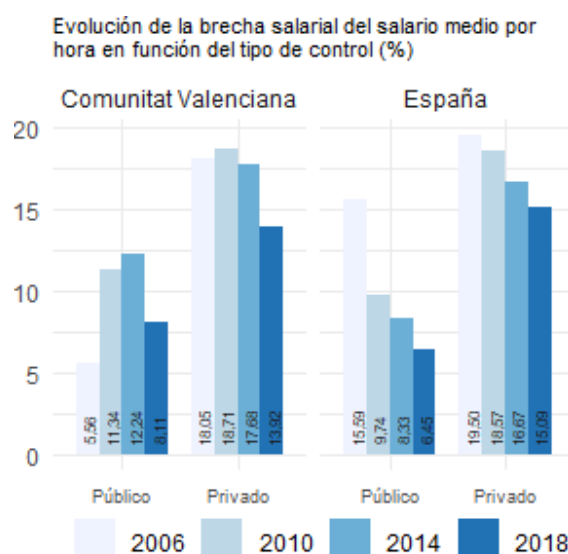


Figura 53. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Centrando ahora el análisis en el mercado principal al que cada empresa dedica su producción (ver Figura 54 y Tabla 16), hay que destacar el buen dato de reducción de desigualdades salariales de género que se ha producido en las empresas de la Comunitat que son de ámbito local y regional, que han llegado a un valor de 2,59%. Esta reducción de la brecha en este tipo de empresas también ha podido apreciarse a escala nacional. Las empresas que tienen como destino de su producción el resto de España, han seguido con su tendencia a reducir la brecha salarial entre sus personas trabajadoras. Mientras que, por el contrario, las empresas exportadoras han incrementado en dos puntos porcentuales su brecha salarial, rompiendo así con la contención que se había observado desde 2010. En España estas empresas exportadoras, por el contrario, han reducido la brecha salarial de forma continuada en todo el periodo analizado.



Figura 54. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de mercado en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

Cuando se agrupa a las empresas en función del tipo de convenio que regula las relaciones laborales con sus trabajadores, se observa (ver Figura 55 y Tabla 16) una tendencia hacia la reducción de la brecha salarial en todos los grupos, tanto en la Comunitat como en España, si bien siguen siendo superiores las desigualdades salariales de género entre los y las trabajadoras bajo un convenio colectivo de empresa o inferior. Aún así, en la Comunitat estos han reducido la brecha casi seis puntos en los últimos cuatro años, lo que les ha permitido situarse en mejor situación que las mismas personas trabajadoras del conjunto de España.

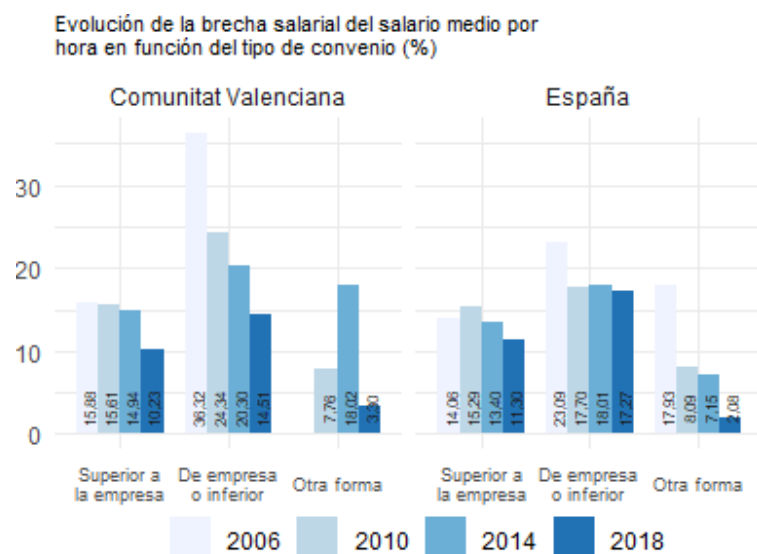


Figura 55. Evolución de la brecha salarial del salario medio por hora según el tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana (izqda.) y España (drcha.).

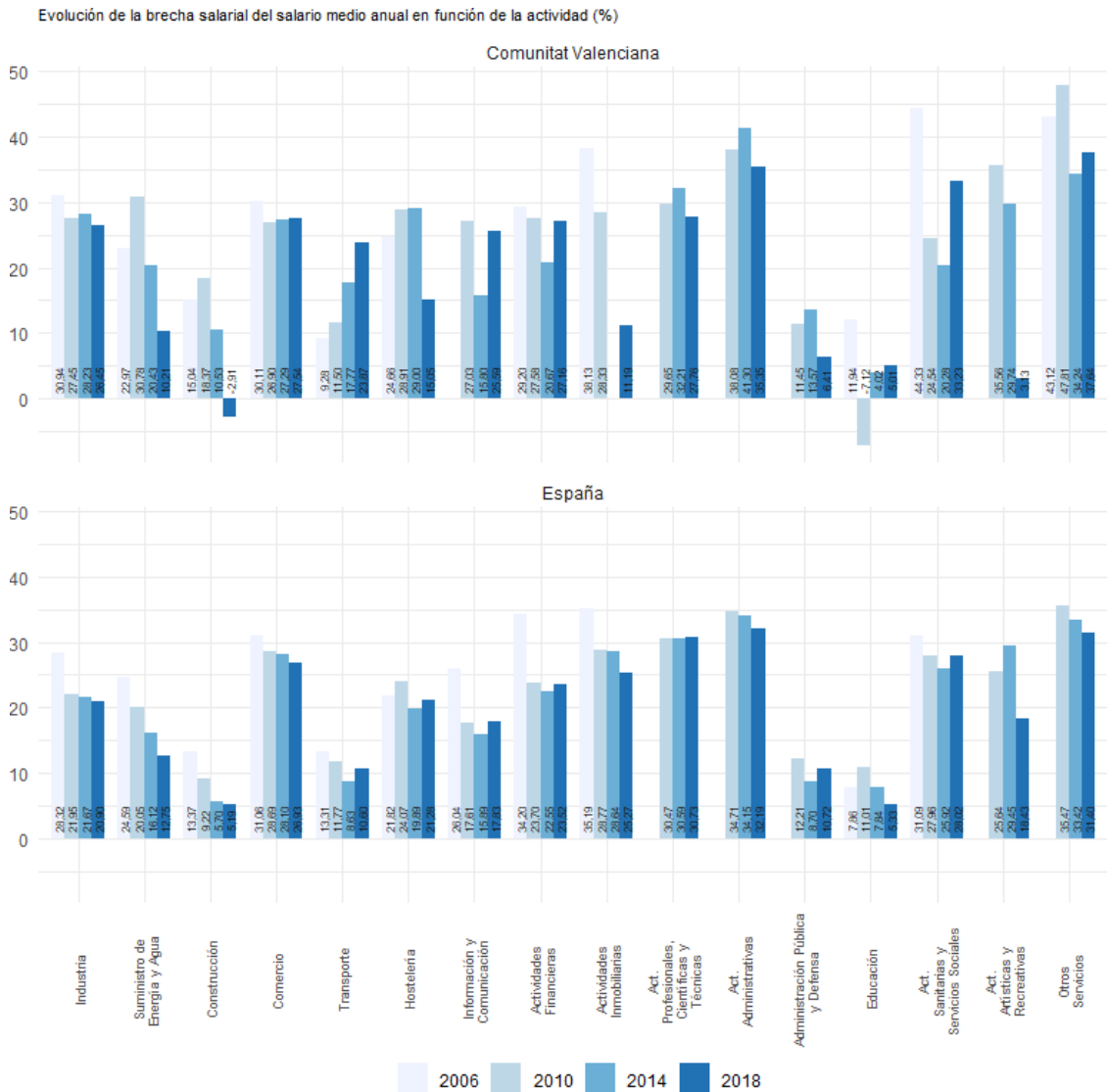


Figura 56. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y España.

Salario anual

En cuanto a la evolución temporal de la brecha salarial medida en términos de salario bruto anual (ver Figura 56 y Tabla 17), preocupan especialmente aquellos sectores de actividad que han roto la tendencia decreciente de años anteriores de su brecha salarial, experimentado una subida de la misma en estos últimos cuatro años, como son las actividades sanitarias y servicios sociales, las actividades financieras y las empresas dedicadas a la información y comunicación. También preocupa el sector del transporte, por su tendencia creciente de gran pendiente, y, en menor medida, el comercio, que va aumentando ligeramente su brecha salarial, aunque de forma muy sostenida en el tiempo.

Tabla 17: Brecha salarial en términos de salario anual en función de las características de la empresa en el periodo 2006-2018.

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	30,94	28,32	27,45	21,95	28,23	21,67	26,45	20,90
Suministro de Energía y Agua	22,97	24,59	30,78	20,05	20,43	16,12	10,21	12,75
Construcción	15,04	13,37	18,37	9,22	10,53	5,70	-2,91	5,19
Comercio	30,11	31,06	26,90	28,69	27,29	28,10	27,54	26,93
Transporte	9,28	13,31	11,50	11,77	17,77	8,63	23,87	10,60
Hostelería	24,66	21,82	28,91	24,07	29,00	19,89	15,05	21,28
Información y Comunicación	-	26,04	27,03	17,61	15,80	15,89	25,59	17,83
Actividades Financieras	29,20	34,20	27,58	23,70	20,67	22,55	27,16	23,52
Actividades Inmobiliarias	38,13	35,19	28,33	28,77	4,55*	28,64	11,19	25,27
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	-	-	29,65	30,47	32,21	30,59	27,76	30,73
Act. Administrativas	-	-	38,08	34,71	41,30	34,15	35,35	32,19
Administración Pública y Defensa	-	-	11,45	12,21	13,57	8,70	6,41	10,72
Educación	11,94	7,86	-7,12	11,01	4,02	7,84	5,01	5,33
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	44,33	31,09	24,54	27,96	20,28	25,92	33,23	28,02
Act. Artísticas y Recreativas	-	-	35,56	25,64	29,74	29,45	3,13	18,43
Otros Servicios	43,12	-	47,81	35,47	34,24	33,42	37,64	31,40
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	25,57	25,53	26,38	25,85	30,04	27,62	26,59	27,70
Mediana	27,72	29,81	31,42	25,90	29,10	24,62	20,09	23,88
Gran empresa	40,88	32,55	24,43	23,44	24,52	22,84	19,44	20,03
TIPO DE CONTROL								
Público	6,53	19,07	13,13	12,34	14,00	10,93	11,40	9,75
Privado	28,53	29,37	30,18	28,25	31,09	28,46	26,26	27,70
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	23,75	20,26	16,96	16,97	20,53	18,21	15,11	16,31
Nacional	30,78	29,14	31,21	25,49	26,70	23,25	21,54	22,87
Internacional	35,89	31,16	24,50	23,20	25,84	23,55	26,24	19,49
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	26,76	24,95	27,30	25,32	29,22	25,77	23,19	24,46
De empresa o inferior	42,03	28,40	29,48	23,55	27,57	23,13	21,03	23,93
Otra forma	-	30,41	11,95	10,15	19,11	10,80	3,70	6,18

* El dato no es estadísticamente significativo debido al escaso tamaño muestral disponible para esta categoría y año (63 hombres y 66 Mujeres).

Por el contrario, en el lado positivo se encuentran las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como las de administración pública y defensa han roto la tendencia

creciente y han conseguido reducir la brecha salarial en esos últimos cuatro años. La hostelería de la Comunitat también está de enhorabuena por la reducción de la brecha salarial que se observa entre los salarios de sus trabajadore/as. En España también se identifican actividades donde en estos últimos cuatro años se ha roto la tendencia decreciente y ha aumentado la brecha salarial, como son el transporte, la hostelería, las empresas dedicadas a la información y comunicación, las dedicadas a actividades financieras, a actividades sanitarias y servicios sociales y en la administración pública.

Por su parte, la agrupación de las empresas en función de su tamaño nos lleva a observar un descenso de la brecha en todas ellas en la Comunitat. Especial mención merecen el grupo de las micro y pequeñas empresas que han roto la tendencia creciente de la brecha salarial entre sus personas trabajadoras, si bien sus mujeres trabajadoras siguen siendo las que mayor brecha soportan. En España estas empresas, que también llevaban una tendencia creciente, no han sido capaces de llevar a cabo esta ruptura de crecimiento y comenzar por la senda de la reducción de la brecha salarial, como sí se ha hecho en las medianas y grandes empresas del país (ver Figura 57, Tabla 16 y Tabla 17).

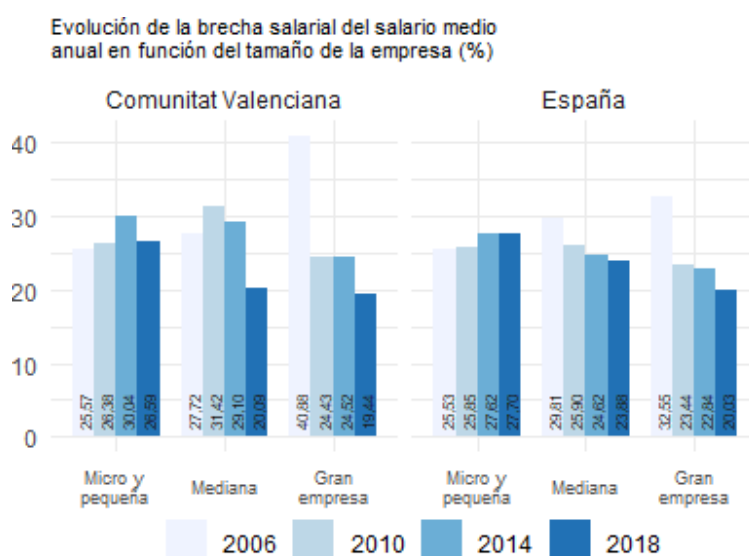


Figura 57. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana y España.

Todas las empresas de la región deben felicitarse por la reducción experimentada en la brecha salarial de sus personas empleadas, tanto las del sector público como las del sector privado, ya que en ambas dos se ha roto la dinámica de crecimiento de la brecha que se había instaurado en los últimos años. No obstante, las del sector privado preferentemente deben hacer todavía un esfuerzo suplementario por igualar salarios, en la medida de lo

posible. Se encuentran, no obstante, en una ligera mejor situación que las empresas del sector privado del conjunto de España (ver Figura 58 y Tabla 17).

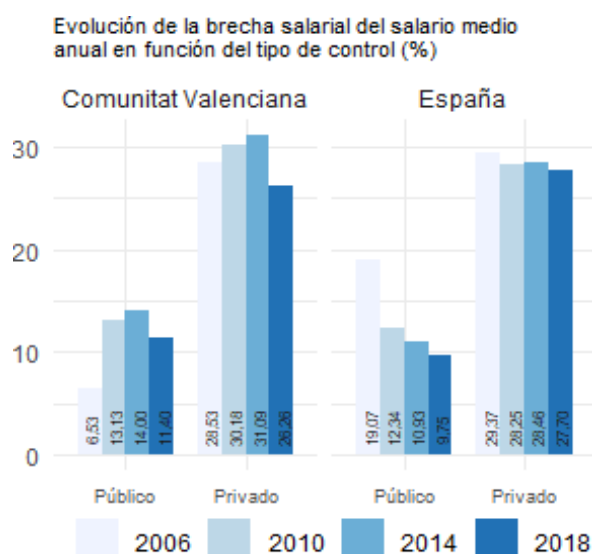


Figura 58. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana y España.



Figura 59. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de mercado de la empresa en la Comunitat Valenciana y España.

En el análisis de la evolución de la brecha salarial anual en la Comunitat Valenciana dependiendo del tipo de mercado al que la empresa destina su producción hay que volver a destacar, en este caso en términos de salario anual, el descenso de la brecha salarial experimentado entre las empresas de ámbito local o regional de la Comunitat, que también ha tenido su reflejo en las empresas del conjunto de España. Es notable también el descenso continuado de la brecha que se ha producido en las empresas de ámbito

nacional, pero preocupa especialmente el crecimiento de la brecha salarial anual en las dedicadas a la exportación. En estas últimas, el incremento de la brecha salarial entre sus trabajadores las sitúa en las empresas con mayor brecha y contrasta con el descenso que se observa en estas empresas del conjunto de España (ver Figura 59 y Tabla 17).

Finalmente, atendiendo al convenio colectivo que regula las relaciones laborales en la empresa (ver Figura 60 y Tabla 17), en las empresas bajo convenio colectivo sectorial se aprecia una importante reducción de la brecha, aunque sigue estando situada en valores altos en relación a los observados en las empresas con convenio propio. Obsérvese que en España hay prácticamente un estancamiento desde 2010, independientemente del tipo de convenio.



Figura 60. Evolución de la brecha salarial del salario medio anual según el tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana y España.

7. ANÁLISIS DE LA CONCENTRACIÓN SALARIAL (DESIGUALDAD)

Además de la situación que se dibuja en las secciones anteriores desde el punto de vista de la brecha salarial de género, hay otro aspecto que merece ser estudiado dada su repercusión e incidencia sobre la distribución de los salarios. Nos referimos al estudio de la desigualdad salarial, entendida esta como el grado de concentración en el reparto de la masa salarial. Es decir, además de la identificación de los determinantes de la brecha salarial, cuestión que periódicamente viene siendo tratada ampliamente en diversos estudios (e.g., Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Consejo Económico y Social, 2012; Consejo Superior de Cámaras de Comercio, 2012; Murillo Huertas y Simón Pérez, 2014; Vega et al., 2016; Larraz et al., 2018), igualmente importante resulta identificar aquellos sectores de actividad, aquellas ocupaciones o características laborales de la persona trabajadora o de la empresa en los que el reparto salarial es menos equitativo entre las personas trabajadoras en su conjunto, entre los hombres y las mujeres como grupos diferenciados, e incluso entre las mujeres y los hombres entre sí, excluyendo a los miembros de su propio género.

Además de la identificación de las características laborales de aquellos grupos en los que la concentración salarial es mayor y, por lo tanto, menos igualitario es el reparto salarial, resulta fundamental encontrar en qué medida dicha desigualdad viene originada por las desigualdades entre hombres y mujeres, como grupo, por un lado, o por las desigualdades entre los propios hombres con las mujeres o entre las mujeres con los hombres, por otro. Estos indicadores son los que se conocen como desigualdades inter e intragrupos.

Como ya ha sido comentado en la sección metodológica, desde el punto de vista estadístico, el estudio de la concentración salarial se puede llevar a cabo a través de diversos índices de concentración, siendo el más utilizado (y adecuado al caso actual) el índice de Gini (Gini, 1914) en su adaptación para frecuencias no unitarias, como es el caso de la Encuesta de Estructura Salarial. Por su parte, la descomposición de dichos índices, desarrollada desde el punto de vista teórico en Larraz (2015), permite identificar el porcentaje de contribución de la desigualdad de género y de la desigualdad existente dentro de las personas trabajadoras de cada sexo a la desigualdad total.

Este análisis permitirá conocer en detalle la realidad de la desigualdad salarial de la Comunitat Valenciana a través de la identificación de aquellos grupos con características laborales semejantes donde la desigualdad general y de género es mayor. Este tipo de estudios están en línea con algunos de los principales objetivos marcados en la Unión Europea y las Naciones Unidas, entre los que se encuentra el de promocionar políticas de igualdad de género para incrementar la participación de la fuerza del trabajo (Comisión Europea, 2010a, 2010b, ONU-Women, 2018). Asimismo, tal y como persiguen otros autores con sus aportaciones (Budría, 2010; Larraz et al., 2019; Larraz et al., 2021), este análisis podrá servir de ayuda a las autoridades competentes en la toma de decisiones y de evaluación de las políticas empleadas en su objetivo de reducir la desigualdad de género.

Con el fin de averiguar los determinantes del mayor grado de desigualdad femenina y masculina y de analizar los distintos valores de desigualdad salarial entre sexos, en lo que sigue se ha procedido al análisis de las tablas de desigualdad como función de las características propias de las personas trabajadoras, de las del puesto de trabajo que la persona trabajadora desempeña en su empresa y de las características propias de la empresa. En el análisis que sigue, en general, tanto el porcentaje de la contribución de la desigualdad de género (índice intergrupos) como de la desigualdad existente dentro de las personas trabajadoras del cada sexo (índice intragrupos) a la desigualdad total se encuentran alrededor del 50%, indicando que el grado de desigualdad entre el conjunto de personas trabajadoras de cada grupo puede ser explicada a partes iguales por la desigualdad salarial entre los hombres y mujeres como por las desigualdades entre ellos y ellas entre sí, excluyendo a los miembros del otro sexo. Sólo en caso de que las diferencias sean sustancialmente diferentes, dichos índices intra e intergrupos serán comentados para su análisis.

7.1. Situación actual de la concentración económica en la Comunitat Valenciana respecto a la media nacional

7.1.1. Características personales de la persona trabajadora

Salario anual

Siguiendo un esquema similar al empleado en el análisis de la brecha salarial, en primer lugar, analizamos el comportamiento de los índices de desigualdad en 2018 en función de la edad de los trabajadores. En los resultados mostrados en la Tabla 18 encontramos que el índice de desigualdad global de la ganancia bruta anual en el conjunto de la Comunitat Valenciana se incrementa con la edad a partir de los 30 años. Antes, en la veintena, la desigualdad en el reparto de los ingresos es ligeramente mayor, a lo que se debería prestar especial atención, siendo muy alta la de los más jóvenes (menores de 20 años), aunque este dato debería ser observado con cautela dado el pequeño tamaño muestral disponible para este colectivo en la Comunitat. Es decir, que a partir de la treintena, a mayor edad del trabajador, mayor es la desigualdad presente entre personas trabajadoras. Se observa una diferencia de hasta ocho puntos porcentuales entre la concentración salarial entre el conjunto de los y las trabajadoras de 30 a 39 años (0,2945) y la de aquellos de 60 años o más (0,3726).

Tabla 18: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
EDAD								
16-19 años	0,3957	0,1756	0,4266	0,3777	0,2594	65,56	0,1362	34,44
20-29 años	0,3096	0,3173	0,2972	0,3153	0,1553	50,17	0,1543	49,83
30-39 años	0,2945	0,3223	0,2627	0,3040	0,1445	49,05	0,1501	50,95
40-49 años	0,3094	0,3302	0,2835	0,3189	0,1527	49,35	0,1567	50,65
50-59 años	0,3314	0,3515	0,3033	0,3448	0,1639	49,47	0,1675	50,53
Más de 59 años	0,3726	0,4013	0,3375	0,382	0,1827	49,04	0,1898	50,96
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,2306	0,2717	0,1744	0,2556	0,1057	45,83	0,1249	54,17
Primaria	0,2603	0,2777	0,2122	0,3055	0,1247	47,92	0,1356	52,08
Secundaria I	0,2836	0,3037	0,2524	0,3029	0,1403	49,46	0,1433	50,54
Secundaria II	0,3168	0,2866	0,3174	0,3288	0,1527	48,21	0,1641	51,79
FP	0,2915	0,2754	0,2654	0,3160	0,1382	47,41	0,1533	52,59
Diplomados	0,2653	0,2587	0,2586	0,2718	0,129	48,64	0,1362	51,36
Licenciados	0,3321	0,3229	0,3375	0,3340	0,1649	49,67	0,1671	50,33
NACIONALIDAD								
Española	0,3271	0,3435	0,3038	0,3361	0,1616	49,42	0,1654	50,58
No Española	0,3284	0,3795	0,2904	0,3489	0,1683	51,25	0,1601	48,75

Obsérvese que para encontrar índices de Gini mayores al índice global de la Comunitat Valenciana, que recordemos era de 0,3280, hay que centrarse en las personas trabajadoras de 50 o más años. Entre los menores de 50 años la desigualdad en el reparto es menor que la media. Este hecho indica claramente el distanciamiento en los salarios que se produce en algunos sectores de la población a medida que aumenta la edad. En comparación con los datos del conjunto de España, se observa que las diferencias salariales entre los y las trabajadoras de la Comunitat Valenciana son en todos los grupos de edad menores, exceptuando los jóvenes de 20 a 29, donde en la Comunitat se superan las desigualdades nacionales en un punto porcentual. Pero, en general, la Figura 61 muestra un comportamiento paralelo en ambos ámbitos territoriales.

Tabla 19: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en España.

	España							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
EDAD								
16-19 años	0,3518	0,3324	0,3520	0,3568	0,1886	53,60	0,1632	46,40
20-29 años	0,2932	0,3063	0,2747	0,2989	0,1448	49,38	0,1484	50,62
30-39 años	0,3043	0,3239	0,2769	0,3119	0,1489	48,92	0,1555	51,08
40-49 años	0,3235	0,3419	0,2980	0,3313	0,1588	49,09	0,1647	50,91
50-59 años	0,3434	0,3582	0,3191	0,3539	0,1691	49,23	0,1744	50,77
Más de 59 años	0,3822	0,3807	0,3752	0,3872	0,1909	49,96	0,1912	50,04
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,2790	0,3028	0,2321	0,3118	0,1325	47,50	0,1465	52,50
Primaria	0,2813	0,2885	0,2451	0,3124	0,1377	48,96	0,1436	51,04
Secundaria I	0,2810	0,2910	0,2522	0,3003	0,1373	48,85	0,1437	51,15
Secundaria II	0,3090	0,2934	0,2938	0,3244	0,1467	47,48	0,1623	52,52
FP	0,2893	0,2856	0,2610	0,3127	0,1400	48,38	0,1493	51,62
Diplomados	0,2876	0,2731	0,2946	0,2956	0,1442	50,13	0,1434	49,87
Licenciados	0,3203	0,3112	0,3181	0,3260	0,1568	48,96	0,1635	51,04
NACIONALIDAD								
Española	0,3355	0,3480	0,3143	0,3432	0,1649	49,14	0,1706	50,86
No Española	0,3205	0,3385	0,2978	0,3339	0,1633	50,93	0,1573	49,07

Prestando atención al conjunto de las mujeres trabajadoras, se observa que a partir de los 20 años las diferencias salariales entre ellas son mayores que en el conjunto de trabajadores (ver Tabla 18 y Figura 61). Este patrón se repite para todas las edades, siendo especialmente alarmante el grado de desigualdad en el reparto de la masa salarial femenina entre las mujeres de 60 o más años, 0,4013, que refleja las grandes diferencias salariales presentes entre las mujeres de ese grupo de edad, probablemente como consecuencia de la llegada de algunas de ellas a puestos de gran responsabilidad y altamente retribuidos en comparación con los puestos que llegaron a ocupar otras mujeres de su misma edad. En el caso de los hombres, sin embargo, en todos los grupos de edad,

salvo el último, las desigualdades son menores que la media del conjunto total. Los hombres de 60 o más años alcanzan un índice de Gini de 0,3375. Sería interesante, por tanto, prestar especial atención a los altos grados de concentración salarial detectados entre las trabajadoras de más edad, así como, a la evolución de la concentración salarial femenina, no siendo deseable que el paso del tiempo acreciente la misma.

En comparación con el conjunto de España, en el caso de las mujeres se ve claramente cómo la Comunitat se encuentra en situación de mayor desigualdad que el conjunto de España en las edades de 20 a 29 años y en las mayores de 59 años. Dentro del grupo de los hombres, en su comparación con España habría que prestar atención al grupo entre 20 y 29 años, donde la desigualdad es mayor en la Comunitat Valenciana.

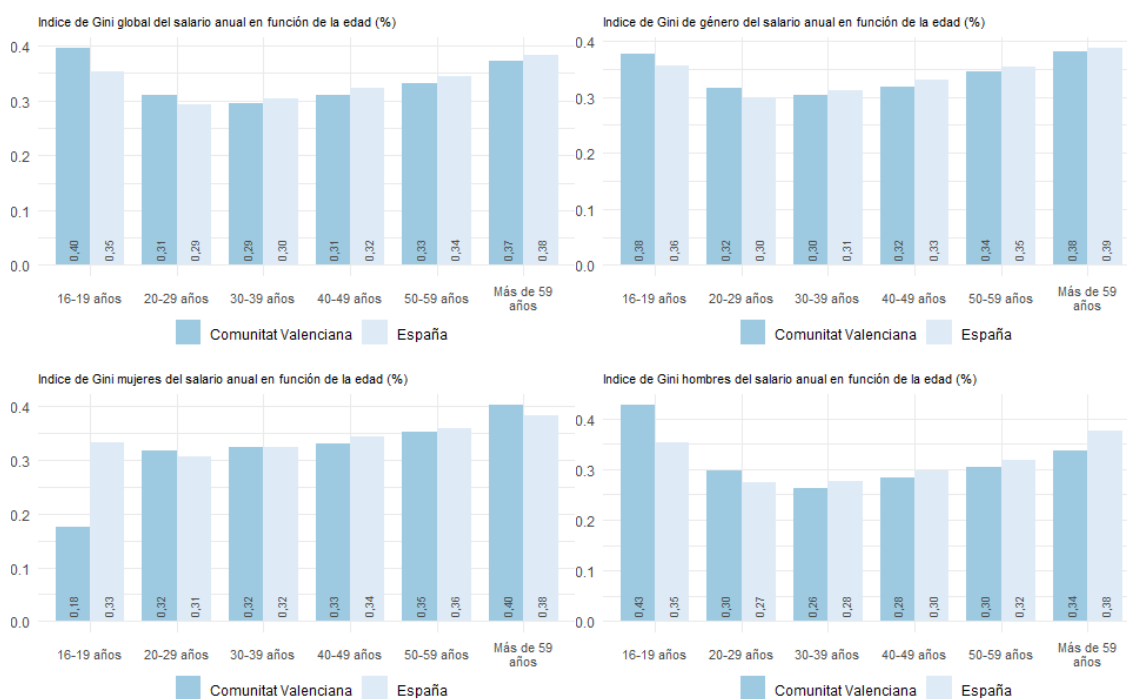


Figura 61. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

En el caso de los índices de concentración de género, aquellos en los que se consideran las diferencias salariales entre los y las trabajadoras excluyendo las comparaciones entre las mujeres entre sí y entre los hombres entre sí, se observa que los índices de la Comunitat Valenciana son mayores que los globales en todas las franjas de edad, siendo de hecho, el porcentaje del índice global atribuible al reparto inter-géneros mayor del 50% a partir de los 30 años. Cabe resaltar el alto índice de concentración de género entre las personas

de 60 o más años. En la comparación con España, sin embargo, en la Comunitat se observan en este indicador valores menores que en el conjunto de la nación.

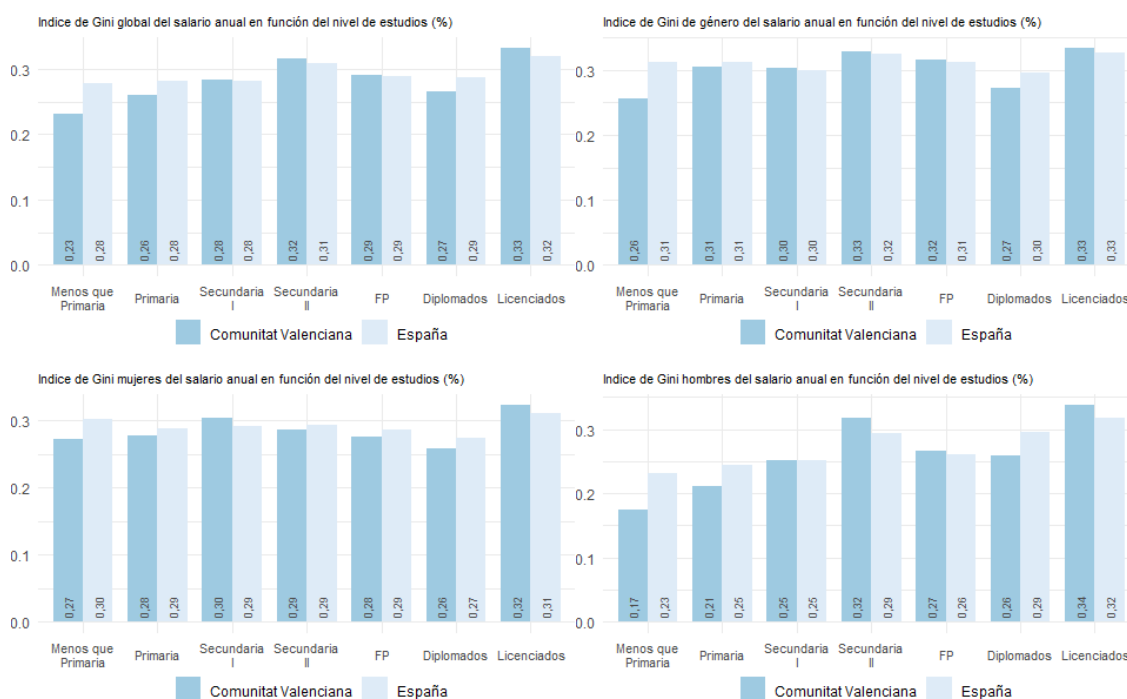


Figura 62. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

Cuando se procede a agrupar a las y los trabajadores en función del máximo nivel de estudios alcanzado se observa cómo baja el índice que mide el reparto salarial. Se deduce, por tanto, que el nivel de formación educativa alcanzado es un determinante básico en la determinación del mismo. Todos los grupos de estudios tienen un índice de desigualdad inferior a la media excepto el grupo de las personas con titulación superior, donde se alcanza el 0,3321. Parece deducirse que a este nivel educativo pertenecen las personas que acaparan la mayor parte de salarios altos que marcan diferencias con los otros licenciados que perciben salarios más cercanos a la media. En la comparación con España, merece la pena destacar que en todos los grupos de edad, la comunidad se encuentra en una ligera posición de mayor igualdad salarial entre trabajadores que el conjunto nacional, salvo entre los y las trabajadoras con nivel de bachillerto (secundaria II) y de estudios superiores (licenciatura, grado o doctorado), entre los que la desigualdad en el reparto de la masa salarial entre ellos es en la Comunitat mayor que entre sus homólogos del conjunto de España.

Al llevar a cabo el análisis separado de mujeres y hombres, se observa que, entre las mujeres, al clasificar por nivel de estudios, todos los índices son menores que la media. Es decir, el alto índice de Gini femenino global, de 0,3461 es, en parte, consecuencia de los distintos niveles de estudios alcanzados por ellas. Dicho esto, sigue siendo el grupo de las licenciadas/graduadas universitarias las que alcanzan mayor grado de desigualdad salarial entre ellas, con un índice de 0,3321. En el caso de los hombres ocurre algo similar, pero todas las categorías de formación tienen índices inferiores a su media, que recordemos era de 0,3045, excepto entre los licenciados, donde se alcanza una mayor desigualdad (0,3375) y los de educación secundaria II (0,3174).

De la comparación con el conjunto de España se deduce que el grupo de trabajadore/as con estudios superiores es el que mayor atención requeriría en lo que respecta a las diferencias salariales, sobre todo el subgrupo de las licenciadas. Es preciso notar, no obstante, que los grupos de mujeres y de hombres con nivel de Educación Secundaria de segundo grado también presentan en nuestra comunidad mayores diferencias salariales que la media nacional.

También en el caso del índice de Gini de género ocurre lo mismo que en el grupo de las mujeres: todos los grupos de edad quedan por debajo de la media (0,3371), de donde se deduce que, en parte, las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres se deben a su grado formativo. Las diferencias por grupos de género más altas se observan dentro del grupo de licenciado/as. Cabe destacar, además, que en este grupo de titulados universitarios dichas diferencias se encuentran en nuestra comunidad un punto porcentual por encima de la media nacional, lo que nos indicaría que las diferencias de sueldos en este grupo quizás requieran una mayor atención. Atendiendo a la descomposición del índice global en su componente inter e intra grupos, se observa que, en todos los grupos de edad, el índice inter grupos tiene un mayor peso en la desigualdad total (más del 50%), es decir, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, más que las desigualdades salariales entre los hombres entre sí o entre las mujeres entre ellas (ver Figura 62 y Tabla 18), son las que más impacto tienen en la desigualdad total.

Fijando la mirada en la nacionalidad de las y los trabajadores (ver Figura 63, Tabla 18 y Tabla 19), se detectan mayores niveles de desigualdad en el reparto de la masa salarial entre las personas que no tienen la nacionalidad española (0,3284) que entre aquellas que

sí la tienen (0,3271), estando solo esta última cifra ligeramente por debajo de la del conjunto de España. Por género, son las mujeres que no disponen de nacionalidad española las que mayor desigualdad en el reparto de la masa salarial presentan en la Comunitat Valenciana (0,3795), con un índice cuatro décimas superior al español. Entre los hombres, la mayor desigualdad la sufren los hombres de nacionalidad española (0,3038) aunque no demasiado alta para las cifras que se están barajando. Finalmente, son también dignas de mención las altas diferencias salariales de género entre hombres y mujeres sin nacionalidad española (0,3489), dato superior al del conjunto de España, observándose que esta desigualdad inter grupos es responsable de más de la mitad de la desigualdad total (51,25%).

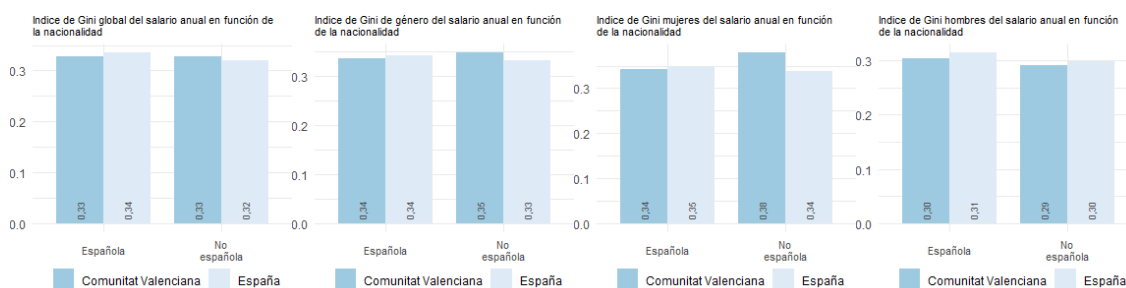


Figura 63. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

Salario hora

En términos de salario por hora (ver Tabla 20 y Figura 64), también se observa que la desigualdad se incrementa con la edad, si bien los índices de concentración se sitúan en valores muy inferiores a los calculados a partir del salario anual. Así, la mayor desigualdad en el reparto salarial se observa entre las personas de 60 o más años (0,3031) siendo la desigualdad entre los de edades comprendidas entre 50 y 59 años de 0,2736. Ambos son valores superiores a la media global, que recordemos estaba situada en 0,2615. En comparación con la media nacional, al agrupar a los y las trabajadoras en tramos de edad, se observa que en la Comunitat las desigualdades salariales son ligeramente menores en todos ellos.

Tabla 20: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.

Comunitat Valenciana								
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
EDAD								
16-19 años	0,1461	0,0629	0,1588	0,1459	0,0873	59,77	0,0588	40,23
20-29 años	0,1998	0,2027	0,1954	0,2018	0,1016	50,87	0,0981	49,13
30-39 años	0,2353	0,2486	0,2240	0,2378	0,1188	50,49	0,1165	49,51
40-49 años	0,2548	0,2511	0,2543	0,2565	0,1300	51,04	0,1248	48,96
50-59 años	0,2736	0,2679	0,2731	0,2758	0,1417	51,81	0,1319	48,19
Más de 59 años	0,3031	0,3205	0,2826	0,3091	0,1504	49,61	0,1527	50,39
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,1350	0,1110	0,1412	0,1374	0,0700	51,83	0,0650	48,17
Primaria	0,1812	0,1576	0,1772	0,1909	0,1002	55,30	0,0810	44,70
Secundaria I	0,1873	0,1773	0,1874	0,1902	0,0992	52,95	0,0881	47,05
Secundaria II	0,2436	0,2095	0,2569	0,2490	0,1203	49,36	0,1234	50,64
FP	0,2361	0,2084	0,2343	0,2463	0,1181	50,03	0,1180	49,97
Diplomados	0,2295	0,2238	0,2320	0,2313	0,1139	49,60	0,1157	50,40
Licenciados	0,2866	0,2797	0,2895	0,2888	0,1421	49,58	0,1445	50,42
NACIONALIDAD								
Española	0,2607	0,2616	0,2571	0,2628	0,1325	50,83	0,1282	49,17
No Española	0,2633	0,2613	0,2631	0,2640	0,1449	55,05	0,1183	44,95

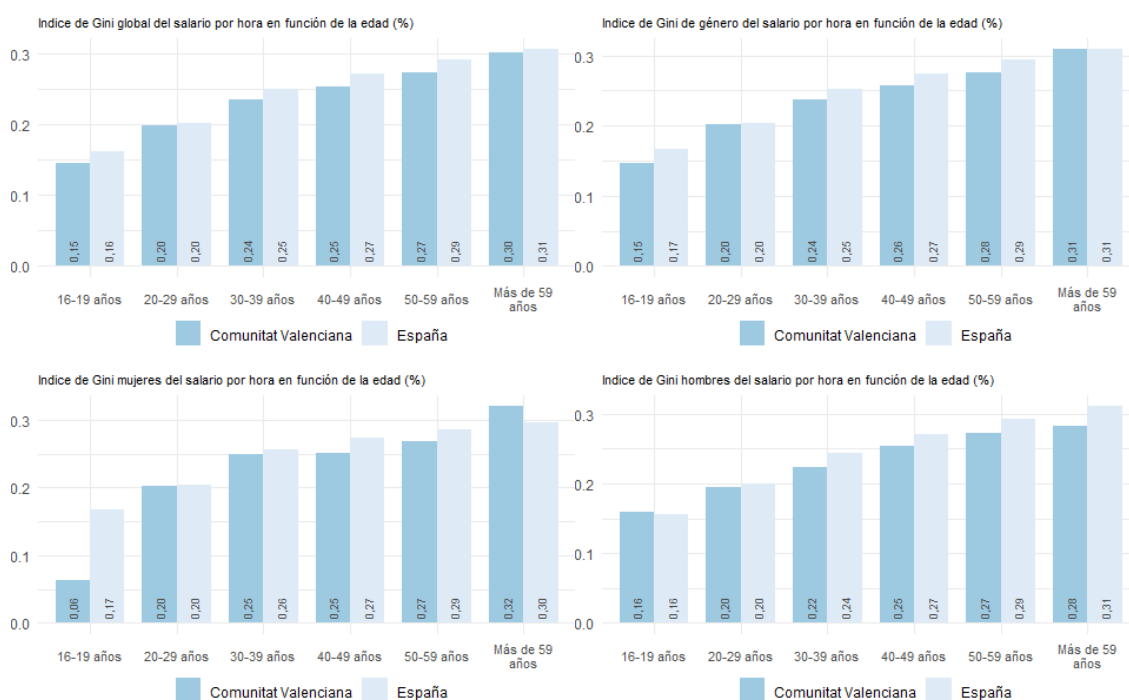


Figura 64. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la edad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

Exactamente lo mismo ocurre en el grupo de las mujeres por separado, en el de los hombres y en el estudio de la desigualdad entre los géneros: a menor edad, menor desigualdad, estando por encima de la media de su grupo los grupos de 50 a 59 y de mayores de 59 años. En concreto, las mujeres mayores de 59 años llegan a alcanzar un índice de Gini de 0,3205, los hombres de esa edad bastante menor, de 0,2826, quedando

para la desigualdad entre los hombres y las mujeres un índice de Gini de 0,3091. De hecho, este grupo de edad es el único en el que la desigualdad inter-grupos es responsable de más del 50% de la total.

En la comparación con España se constata que todos los índices de concentración de la Comunitat Valenciana están por debajo de los nacionales, indicando una menor desigualdad en el reparto de la masa salarial, excepto el de las mujeres de 60 o más años, que supera en dos décimas al equivalente nacional. A continuación, veremos los posibles motivos de esta mayor desigualdad entre las propias mujeres mayores. Quizá sea necesario volver a la idea de prestar especial atención al nivel alcanzado por los altos salarios al término de la vida laboral en ambos sexos.

Tabla 21: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en España.

	España							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
EDAD								
16-19 años	0,1621	0,1681	0,1561	0,1665	0,0876	54,05	0,0745	45,95
20-29 años	0,2027	0,2049	0,1997	0,2037	0,1021	50,38	0,1006	49,62
30-39 años	0,2510	0,2563	0,2446	0,2528	0,1258	50,13	0,1252	49,87
40-49 años	0,2730	0,2730	0,2705	0,2747	0,1377	50,42	0,1354	49,58
50-59 años	0,2918	0,2854	0,2923	0,2938	0,1488	50,98	0,1430	49,02
Más de 59 años	0,3073	0,2956	0,3113	0,3092	0,1550	50,44	0,1523	49,56
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,1783	0,1747	0,1765	0,1810	0,0970	54,42	0,0813	45,58
Primaria	0,1985	0,1677	0,2025	0,2020	0,1092	54,99	0,0894	45,01
Secundaria I	0,2043	0,1861	0,2074	0,2071	0,1073	52,54	0,0969	47,46
Secundaria II	0,2457	0,2202	0,2510	0,2527	0,1202	48,93	0,1254	51,07
FP	0,2462	0,2256	0,2409	0,2567	0,1252	50,86	0,1210	49,14
Diplomados	0,2421	0,2292	0,2546	0,2468	0,1223	50,53	0,1198	49,47
Licenciados	0,2717	0,2634	0,2730	0,2754	0,1338	49,25	0,1379	50,75
NACIONALIDAD								
Española	0,2767	0,2736	0,2760	0,2784	0,1394	50,36	0,1374	49,64
No Española	0,2416	0,2373	0,2423	0,2423	0,1296	53,65	0,1120	46,35

En el análisis del salario/hora en función del nivel educativo alcanzado por los y las trabajadoras (ver Tabla 21 y Figura 65), encontramos, al igual que hicimos con el salario hora, que son las personas licenciadas universitarias los que continúan presentando los mayores niveles de desigualdad en el reparto de los salarios entre ellas. Y estos resultados se mantienen a pesar de haber sido corregido el tipo de jornada, completa o parcial, al estudiar la variable salario por hora. Destaca, asimismo, el hecho de que los índices de concentración de todos los grupos de estudios (exceptuando el de mayor nivel) continúan situándose por debajo de la media de la Comunitat.

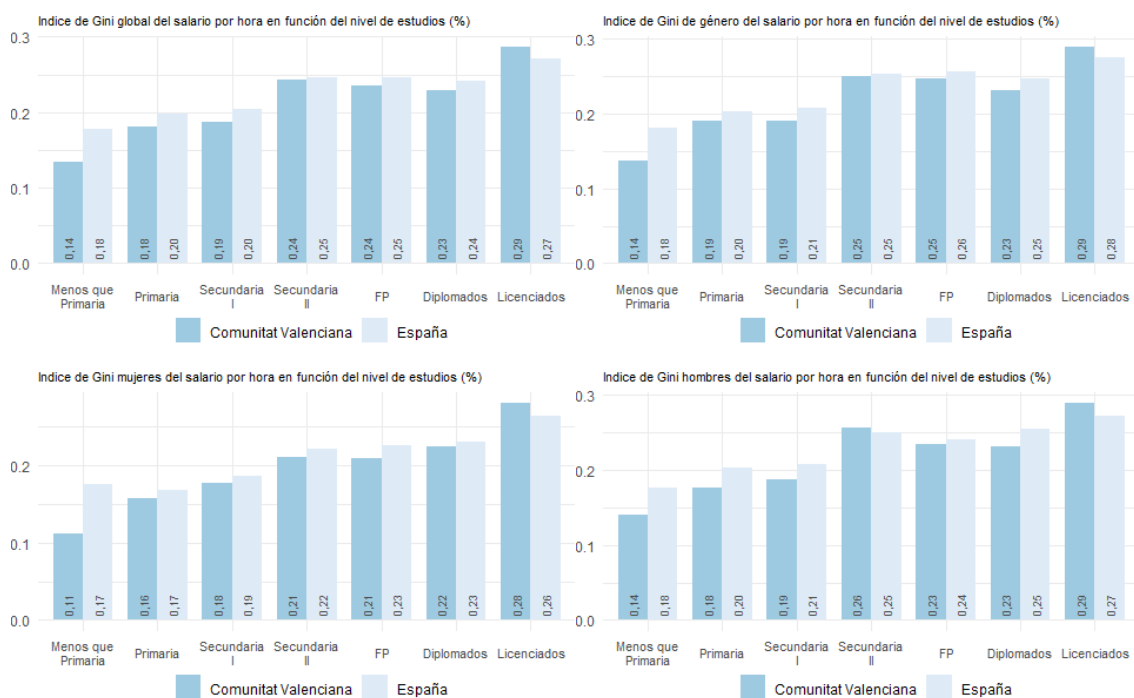


Figura 65. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del nivel de estudios del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.



Figura 66. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

Cuando se estudian los salarios de las mujeres y de los hombres por separado, se observan bajos niveles de desigualdad entre las personas con un nivel de Educación Secundaria Obligatoria o inferior: ningún grupo de llega al 0,20. Cabe destacar en el grupo de educación primaria, que hasta el 55,30% de la desigualdad global es responsabilidad de la desigualdad intra géneros, más que inter géneros, a pesar de estar hablando de valores bajos de concentración salarial. Así mismo, la máxima desigualdad salarial se alcanza entre los licenciados hombres (0,2895), seguida por la desigualdad de género en ese nivel formativo (0,2888) y del de las mujeres con estudios superiores (0,2797).

Pasando al estudio de la desigualdad en salario por hora en función de la nacionalidad (ver Figura 66, Tabla 20 y Tabla 21), se observa que para el grupo de las mujeres no nacionales de la comunidad se ha producido una importante corrección de la desigualdad, al haber descendido el valor del índice de Gini de salario anual desde un valor de 0,3795 hasta otro de 0,2613 medido en términos de salario/hora, hecho indicativo del alto grado de jornadas a tiempo parcial en este grupo de trabajadoras. El resto de índices, tanto para el grupo de los y las trabajadoras con nacionalidad española como con nacionalidad no española, hombres entre ellos, mujeres entre ellas o índice de género no se observan diferencias, situándose todos los índices alrededor de 0,26. En el caso de los de nacionalidad no española, sí merece la pena destacar que el 55,05% del índice global es responsabilidad de la desigualdad intra grupos, es decir, de la los hombres entre sí y las mujeres entre sí, dejando el 44,95% restante para la desigualdad entre géneros.

Tabla 22: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
OCUPACIÓN								
Directores y gerentes	0,3041	0,3061	0,2997	0,3086	0,1716	56,42	0,1326	43,58
Técnicos y profesionales	0,3184	0,3152	0,3186	0,3198	0,1587	49,84	0,1597	50,16
Empleados administrativos	0,2714	0,2575	0,2677	0,2848	0,1399	51,54	0,1315	48,46
Restauración y Comercio	0,3247	0,2986	0,3477	0,3307	0,1604	49,41	0,1643	50,59
Servicios de salud	0,3277	0,3184	0,3075	0,3418	0,1737	53,00	0,1540	47,00
Servicios de protección y seguridad	0,2296	0,2575	0,2241	0,2441	0,1703	74,15	0,0593	25,85
Trabajadores cualificados	0,2131	0,2032	0,2066	0,2358	0,1600	75,09	0,0531	24,91
Trabajadores no cualificados	0,2540	0,2585	0,2060	0,2805	0,1134	44,65	0,1406	55,35
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2942	0,3069	0,2848	0,2999	0,1589	54,01	0,1353	45,99
No responsable	0,3112	0,3321	0,2846	0,3198	0,1531	49,18	0,1582	50,82
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,2975	0,3097	0,2686	0,3177	0,1477	49,65	0,1498	50,35
De 2 a 10 años	0,3099	0,3322	0,2810	0,3202	0,1521	49,08	0,1578	50,92
Más de 10 años	0,2920	0,3049	0,2679	0,3013	0,1422	48,70	0,1498	51,30
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2629	0,2650	0,2600	0,2647	0,1389	52,84	0,1240	47,16
Parcial	0,3520	0,3293	0,3881	0,3628	0,1859	52,83	0,1660	47,17
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,3163	0,3359	0,2903	0,3266	0,1561	49,35	0,1602	50,65
Temporal	0,3233	0,3484	0,2952	0,3322	0,1600	49,48	0,1633	50,52

7.1.2. Características laborales de la persona trabajadora

Salario anual

La agrupación de los y las trabajadoras en función del tipo de ocupación que realizan en su trabajo nos lleva a observar (ver Tabla 22 y Figura 67), como era de esperar, valores más bajos en los índices de concentración salarial. Esto es lógico ya que estamos comparando entre sí salarios de trabajadores que desempeñan en una gran mayoría el mismo tipo de empleo, por lo que a priori deberían de tener salarios más parecidos entre ellos que si no fuera así. Sin embargo, aunque muchos se encuentran, por tanto, por debajo de la concentración salarial global, sin embargo, hay varias excepciones. En el caso de los hombres, los trabajadores de los servicios de restauración tienen una alta desigualdad entre ellos, que alcanza el 0,3477, así como los técnicos y profesionales que llegan al 0,3186. Destaca también por alto índice de desigualdad el de género en los servicios de salud, 0,3418, indicativo de las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres de este tipo de ocupación. Por último, merece la pena destacar que el 75% de la desigualdad en los grupos de servicios de protección y seguridad y de trabajadores cualificados se debe a la desigualdad observada dentro de cada grupo (hombres por un lado y mujeres por otro), más que a las desigualdades salariales entre grupos.

En la comparación con España (ver Tabla 23), habría que prestar atención al alto índice que se registra en la Comunitat en el grupo de técnicos y profesionales, en el de restauración y comercio y en el de los servicios de salud de la comunidad, todos alrededor de 0,32, por ser superiores a los del conjunto de la nación.

Otra de las agrupaciones tras las cuales cabría pensar a priori que descenderían las desigualdades salariales entre trabajadores es en función de su grado de responsabilidad en la empresa y así ha sido. Aunque ligeramente, en ambos grupos, la desigualdad se encuentra ahora por debajo de la media de 0,3280 (ver Figura 68 y Tabla 22). Ahora bien, sorprende el hecho de que la desigualdad en el reparto de la masa salarial entre las personas que tienen otros trabajadores a su cargo sea menor que entre los que no los tienen. Y esto ocurre tanto en términos generales, como entre las mujeres, como entre los hombres y entre géneros. De hecho, el índice de Gini entre las mujeres que no ocupan cargos de responsabilidad en la empresa asciende a 0,3321, tres centésimas por encima de las que sí los ocupan. Quizá el hecho de que la EES sólo detecte si el trabajador tiene algún tipo de responsabilidad o no sobre otros trabajadores, sin especificar grados, lleva

a este resultado. Entre las personas con responsabilidad sobre otras, el 54,01% de la concentración salarial es debida a la concentración intra grupos, es decir, dentro de cada uno de ellos, del de los hombres y del de las mujeres. En la comparación con España, la Comunitat Valenciana presentan menores índices de desigualdad que el conjunto del país en todos los grupos y categorías relativos a la responsabilidad de la persona trabajadora sobre otros compañeros/as.

Tabla 23: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en España.

	España							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
OCUPACIÓN								
Directores y gerentes	0,3306	0,2968	0,3414	0,3290	0,1817	54,97	0,1489	45,03
Técnicos y profesionales	0,3055	0,2989	0,3057	0,3087	0,1509	49,40	0,1546	50,60
Empleados administrativos	0,2790	0,2721	0,2735	0,2867	0,1471	52,74	0,1319	47,26
Restauración y Comercio	0,2670	0,2485	0,2747	0,2768	0,1316	49,28	0,1354	50,72
Servicios de salud	0,3014	0,2907	0,2894	0,3173	0,1726	57,26	0,1288	42,74
Servicios de protección y seguridad	0,2541	0,2672	0,2498	0,2664	0,1898	74,71	0,0643	25,29
Trabajadores cualificados	0,2338	0,2443	0,2287	0,2569	0,1886	80,65	0,0452	19,35
Trabajadores no cualificados	0,2767	0,2931	0,2281	0,2971	0,1275	46,07	0,1492	53,93
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,3152	0,3123	0,3121	0,3187	0,1670	52,98	0,1482	47,02
No responsable	0,3180	0,3369	0,2918	0,3251	0,1559	49,03	0,1621	50,97
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,3173	0,3313	0,2888	0,3329	0,1554	48,96	0,1620	51,04
De 2 a 10 años	0,3175	0,3321	0,2944	0,3251	0,1556	49,02	0,1619	50,98
Más de 10 años	0,3032	0,3120	0,2826	0,3114	0,1479	48,77	0,1553	51,23
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2782	0,2741	0,2786	0,2793	0,1436	51,63	0,1345	48,37
Parcial	0,3416	0,3238	0,3665	0,3511	0,1811	53,01	0,1605	46,99
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,3296	0,3421	0,3068	0,3391	0,1617	49,05	0,1679	50,95
Temporal	0,3250	0,3580	0,2904	0,3296	0,1606	49,42	0,1644	50,58

Por su parte, la agrupación de trabajadores y trabajadoras en función del número de años que llevan trabajando para la misma empresa, arroja como resultados una mayor desigualdad salarial entre aquello que llevan entre 2 y 10 años en la empresa, tanto en términos globales como entre las mujeres, los hombres y la desigualdad de género (ver Tabla 22 y Figura 69). En general, en los tres grupos de antigüedad, los índices de concentración salarial femeninos y de género son mayores que el global, siendo el de los hombres entre ellos más bajo. Esta cuestión es indicativa de mayores diferencias salariales dentro del grupo de las mujeres entre ellas, así como entre los dos géneros. La comparación con España nos muestra resultados positivos para la Comunitat, si bien en cuestiones de desigualdad no es conveniente nunca bajar la guardia (ver Tabla 22 y Tabla 23).

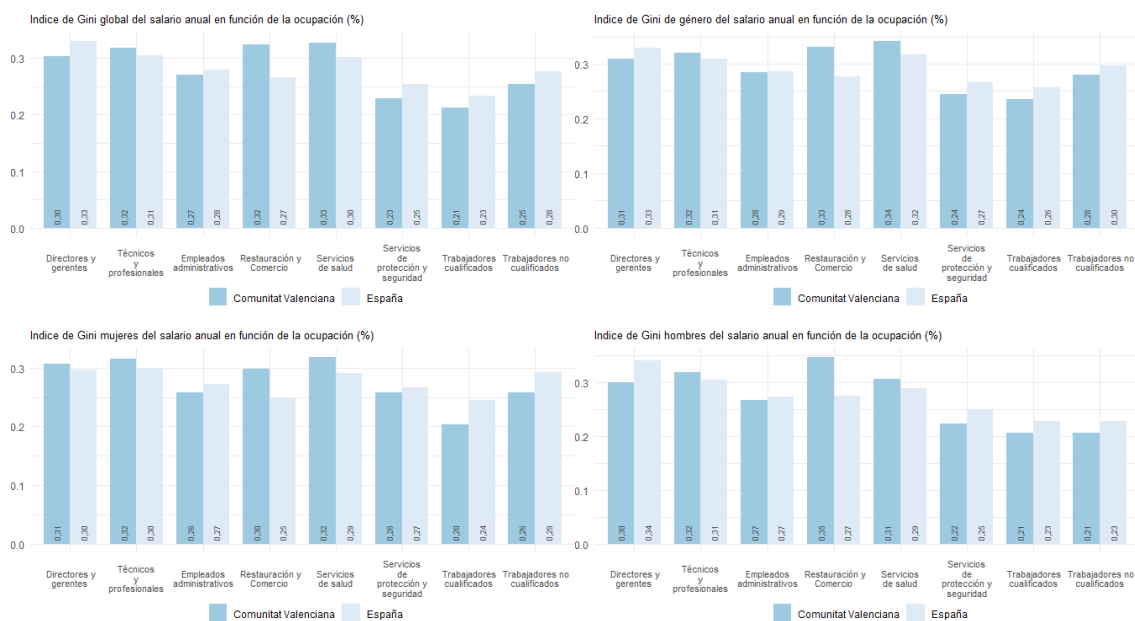


Figura 67. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

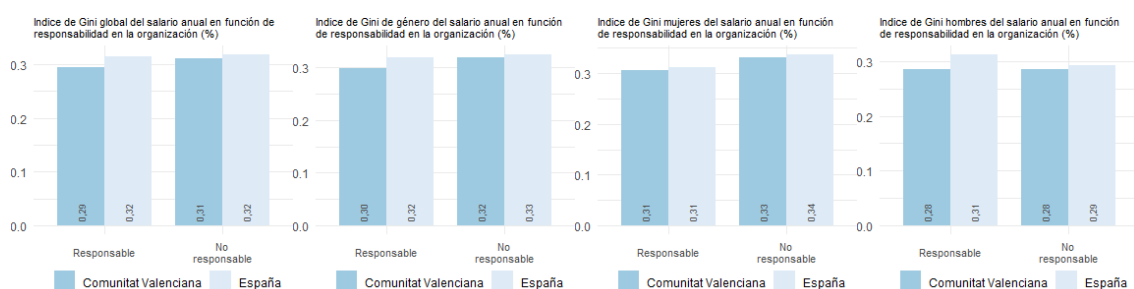


Figura 68. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

La clasificación de los y las trabajadoras en función del tipo de jornada que desempeñan, parcial o completa, reduce sustancialmente las desigualdades salariales entre los y las trabajadoras a jornada completa, donde se observan valores por debajo de 0,30, pero deja percibir desigualdades mayores entre las personas con jornada parcial (0,3416 en el índice general). Teniendo en cuenta que entre las jornadas parciales puede haberlas de distinto número de horas, siempre por debajo de 40, estos resultados son coherentes. La comparación con España nos lleva a detectar que los valores de concentración salarial entre las personas que trabajan a jornada completa en la Comunitat son siempre inferiores a los nacionales, pero ocurre lo contrario entre las personas que trabajan a tiempo parcial, donde en todos los índices se supera a la media nacional (global, femenino, masculino y de género) (ver Figura 70 y Tabla 22).

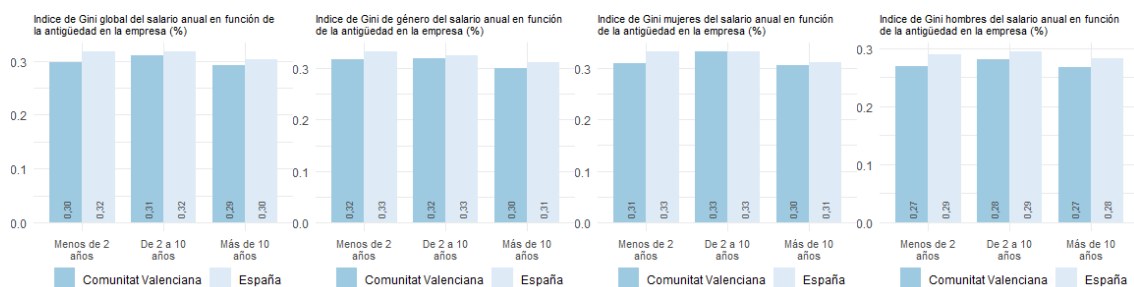


Figura 69. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función de la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

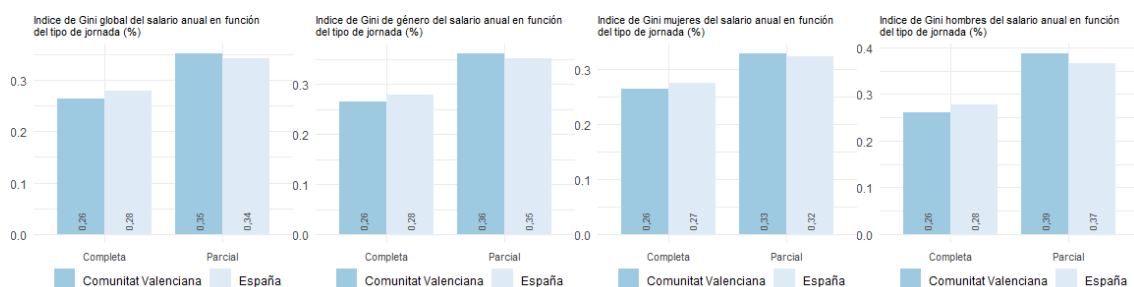


Figura 70. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

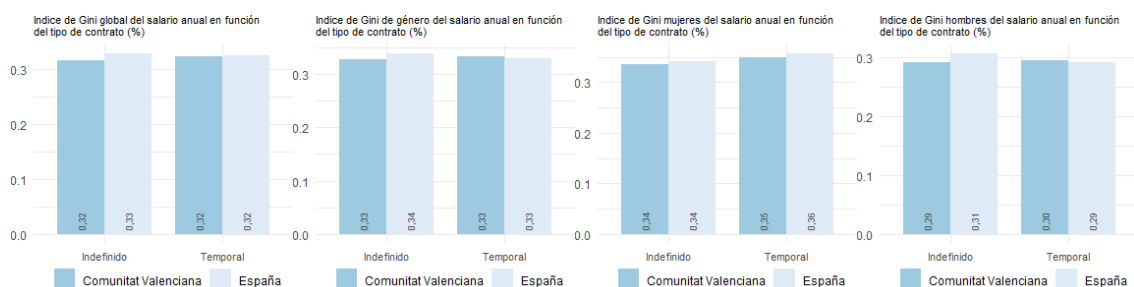


Figura 71. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

La duración de su contrato (ver Tabla 22 y Figura 71) permite observar, en términos de salario anual, que, si se comparan salarios solo entre personas con contrato indefinido, la concentración salarial disminuye ligeramente respecto de la media, situándose en un 0,3163. Por su parte, entre los y las trabajadoras con contrato temporal se observa un 0,3233. En el grupo de las mujeres trabajadoras vemos, sin embargo, cómo aumenta la desigualdad en el reparto salarial entre ellas en el caso de trabajar de forma temporal. Dicho índice se sitúa en un alto 0,3483, más de un punto porcentual superior que entre las mujeres con contrato indefinido (0,3359). Entre las empleadas temporales, esto podría

deberse a la mayor proporción de trabajadoras a tiempo parcial en este grupo. Este hecho será corregido con la consideración del salario/hora.

La concentración salarial masculina, por el contrario, se sitúa en valores menores, cercanos al 0,29 tanto entre los que tienen contrato indefinido como temporal. Por su parte, también la concentración salarial de género entre las mujeres y hombres con contrato temporal se sitúa en el 0,3322. En la comparación con España hay que destacar la menor desigualdad en el reparto de la masa salarial que se observa en la Comunitat Valenciana respecto al conjunto del país entre las personas con contrato indefinido, mientras que la desigualdad de género y masculina entre los temporales es superior en la Comunitat que en España. Por su parte, en el caso de las mujeres, aunque alta, la desigualdad en ambos grupos es menor que la de España.

Salario hora

Cuando se calcula el índice de concentración en función del salario por hora, con el fin de que no interfiera en el concepto de desigualdad el número de horas trabajadas por cada trabajador, se observan, al agrupar a los empleados en función del tipo de ocupación que desempeñan (ver Figura 72, Tabla 24 y Tabla 25) que, en algunas de ellas, la concentración salarial aumenta respecto de la media (0,2615) a pesar de estar siendo comparados salarios entre personas que ocupan puestos similares. Este es el caso de las personas que ocupan puestos de dirección o gerencia (0,2911) y de las personas que son técnicos profesionales (0,2650), en el caso de índice general. En todos los demás grupos de ocupación, la desigualdad disminuye al compararlos con puestos semejantes. Este mismo hecho, pero más acusado, puede observarse en el caso de los hombres, donde entre directores y gerentes alcanzan un grado de concentración salarial del 0,3008 y entre técnicos y profesionales del 0,2682, ambos por encima de su media del 0,2586. Entre las mujeres, sin embargo, esto no ocurre, ya que la comparación salarial entre mujeres con el mismo tipo de puesto de trabajo reduce la concentración de la masa salarial entre ellas en todos los grupos. La desigualdad de género se incrementa al mirar a las mujeres y hombres técnicos y profesionales (0,2652), aunque en la descomposición del índice global en su componente inter e intra grupos debe ser señalado que, en el caso de personas ocupando puesto directivos, el 57,44% de su concentración salarial se debe a la concentración intra grupos, es decir, dentro del grupo de las mujeres entre ellas y de los hombres entre ellos. Este porcentaje asciende hasta el 74,52 en el caso de los servicios de

protección y seguridad e incluso al 77,55 en el caso de los técnicos cualificados. Este hecho es reseñable en tanto en cuanto la descomposición suele estar al 50% en casi todas las situaciones. Destacan los menores índices de concentración que se registran entre los y las trabajadoras cualificados y no cualificados, así como entre los y las trabajadoras de restauración y comercio, estos últimos por ser ocupaciones con gran porcentaje de jornadas reducidas. En comparación con España, en la Comunitat la concentración económica se encuentra en mejor situación que la media de España, excepto entre las ocupaciones técnicas y profesionales, así como en restauración y comercio, donde es superior la desigualdad en la Comunitat. Este hecho se repite en todos los grupos, tanto de mujeres como de hombres como de género.

Tabla 24: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
OCUPACIÓN								
Directores y gerentes	0,2911	0,2597	0,3008	0,2876	0,1672	57,44	0,1239	42,56
Técnicos y profesionales	0,2650	0,2605	0,2682	0,2652	0,1327	50,06	0,1323	49,94
Empleados administrativos	0,2137	0,1946	0,2351	0,2247	0,1101	51,53	0,1036	48,47
Restauración y Comercio	0,1975	0,1847	0,2104	0,2000	0,0984	49,81	0,0991	50,19
Servicios de salud	0,2038	0,1824	0,2305	0,2165	0,1052	51,60	0,0986	48,40
Servicios de protección y seguridad	0,2298	0,2458	0,2264	0,2388	0,1713	74,52	0,0586	25,48
Trabajadores cualificados	0,1822	0,1417	0,1825	0,1839	0,1413	77,55	0,0409	22,45
Trabajadores no cualificados	0,1596	0,1303	0,1664	0,1658	0,0783	49,09	0,0813	50,91
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2733	0,2729	0,2726	0,2740	0,1498	54,83	0,1234	45,17
No responsable	0,2406	0,2448	0,2352	0,2426	0,1217	50,58	0,1189	49,42
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,2001	0,1874	0,2031	0,2010	0,1076	53,76	0,0925	46,24
De 2 a 10 años	0,2453	0,2465	0,2418	0,2473	0,1246	50,82	0,1206	49,18
Más de 10 años	0,2598	0,2663	0,2487	0,2642	0,1291	49,70	0,1307	50,30
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2616	0,2668	0,2579	0,2632	0,1384	52,89	0,1233	47,11
Parcial	0,2194	0,2020	0,2437	0,2298	0,1158	52,79	0,1036	47,21
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2651	0,2656	0,2609	0,2678	0,1350	50,93	0,1301	49,07
Temporal	0,2192	0,2338	0,2075	0,2218	0,1109	50,62	0,1082	49,38

Pasando al análisis de la concentración en función de la responsabilidad en la organización del trabajo (ver Tabla 24, Tabla 25 y Figura 73), se observa que es entre las personas que tienen personas a su cargo, con algún puesto de responsabilidad, las que mayor concentración salarial sufren entre ellas, ya que las diferencias en el reparto de la masa salarial son mayores. Esto ocurre en todos los grupos, siendo el 54,83% de la desigualdad debida a la desigualdad intra grupos. Recuérdese en este momento que la

EES no profundiza en el tipo de responsabilidad asignada al trabajador o la trabajadora. Por su parte, todos los índices observados en la comunidad son menores que los correspondientes índices a escala nacional, alrededor de dos puntos porcentuales más bajos.

Tabla 25: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en España.

	España							
	IG	IGMUJ	IGHOM	IGGÉNERO	IGINTRA	(%)	IGINTER	(%)
OCUPACIÓN								
Directores y gerentes	0,3002	0,2672	0,3124	0,2976	0,1649	54,94	0,1353	45,06
Técnicos y profesionales	0,2558	0,2465	0,2627	0,2568	0,1273	49,78	0,1285	50,22
Empleados administrativos	0,2261	0,2167	0,2351	0,2319	0,1194	52,81	0,1067	47,19
Restauración y Comercio	0,1872	0,1648	0,2089	0,1938	0,0921	49,19	0,0951	50,81
Servicios de salud	0,2056	0,1880	0,2322	0,2220	0,1143	55,59	0,0913	44,41
Servicios de protección y seguridad	0,2423	0,2472	0,2400	0,2491	0,1821	75,13	0,0603	24,87
Trabajadores cualificados	0,2070	0,1981	0,2053	0,2157	0,1693	81,80	0,0377	18,20
Trabajadores no cualificados	0,1742	0,1523	0,1837	0,1765	0,0872	50,08	0,0869	49,92
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2913	0,2875	0,2907	0,2929	0,1552	53,29	0,1361	46,71
No responsable	0,2546	0,2571	0,2506	0,2560	0,1278	50,20	0,1268	49,80
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,2271	0,2194	0,2292	0,2280	0,1183	52,08	0,1088	47,92
De 2 a 10 años	0,2599	0,2591	0,2578	0,2616	0,1307	50,27	0,1293	49,73
Más de 10 años	0,2718	0,2728	0,2650	0,2755	0,1350	49,68	0,1368	50,32
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2756	0,2753	0,2747	0,2763	0,1426	51,74	0,1330	48,26
Parcial	0,2370	0,2189	0,2641	0,2469	0,1252	52,81	0,1118	47,19
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2793	0,2753	0,2777	0,2818	0,1410	50,47	0,1383	49,53
Temporal	0,2431	0,2586	0,2282	0,2452	0,1212	49,87	0,1218	50,13

En lo que respecta a la antigüedad del trabajador en la empresa (ver Figura 74, Tabla 24 y Tabla 25), cuando se considera el salario/hora para el cálculo de la concentración salarial se obtienen los resultados a priori esperados: la concentración salarial se incrementa con la antigüedad de la persona trabajadora en su puesto de trabajo.

Parece lógico que, a mayor antigüedad, mayores diferencias entre salarios debido a que nos encontramos con individuos de más edad, donde unos han alcanzado puestos de responsabilidad y otros no.

En cuanto a las desigualdades salariales para cada uno de los dos sexos y de género, efectivamente la consideración del salario/hora hace que se observe un crecimiento de la concentración salarial con la antigüedad en la empresa, por los mismos motivos citados

anteriormente. Así, como era de esperar, los valores más altos de desigualdad salarial se observan en el índice de género al agrupar a los y las trabajadoras que llevan más de 10 años en su puesto de trabajo. En la comparación con las cifras nacionales, la Comunitat Valenciana presenta mayor igualdad en el reparto de la masa salarial en todos y cada uno de los grupos.

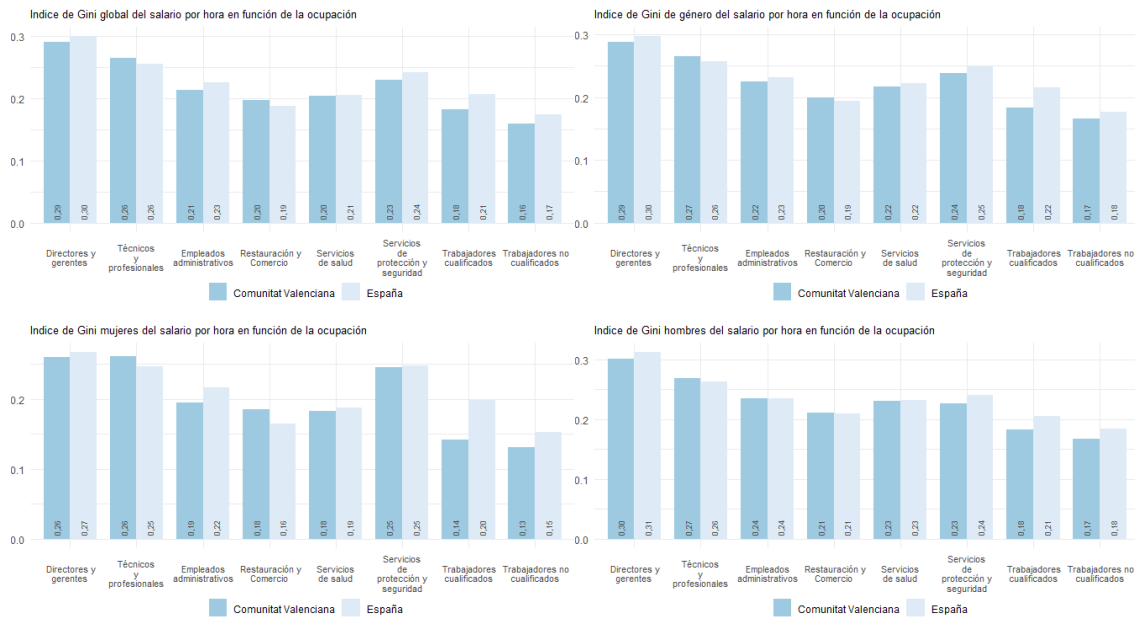


Figura 72. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

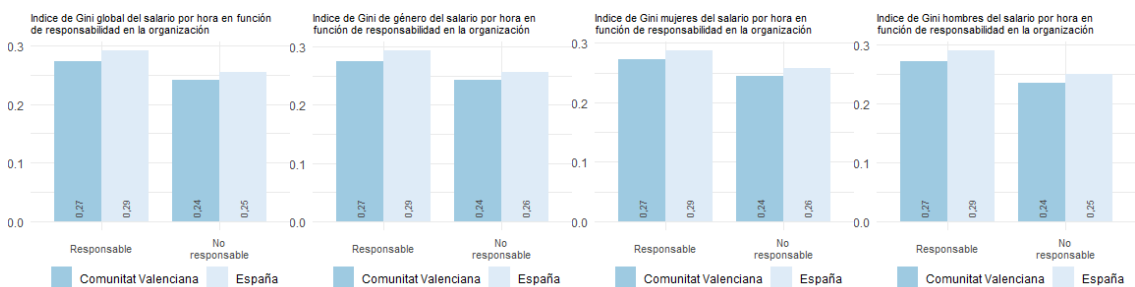


Figura 73. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la responsabilidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

Si agrupamos a los y las trabajadoras por tipo de contrato y de jornada, encontramos que es entre las personas con contrato indefinido (independientemente de la jornada) y con jornada completa (independientemente del contrato) donde la concentración salarial es mayor en todos los grupos, pero situándose en valores sensiblemente menores que en sus homólogos de España (ver Tabla 24, Tabla 25, Figura 75 y Figura 76).

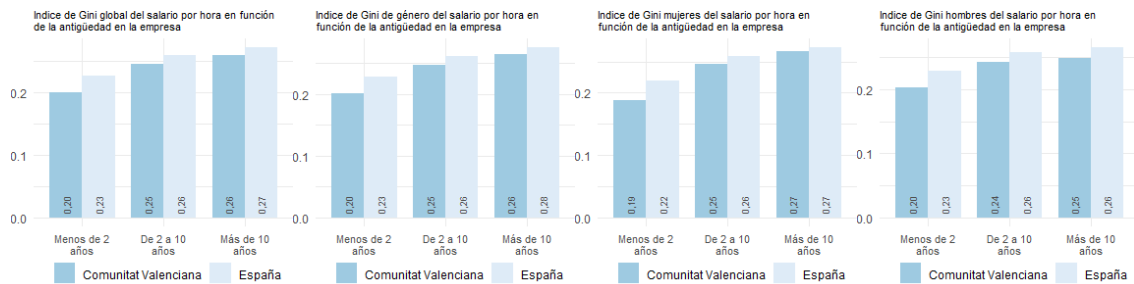


Figura 74. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función de la antigüedad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.



Figura 75. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de jornada del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

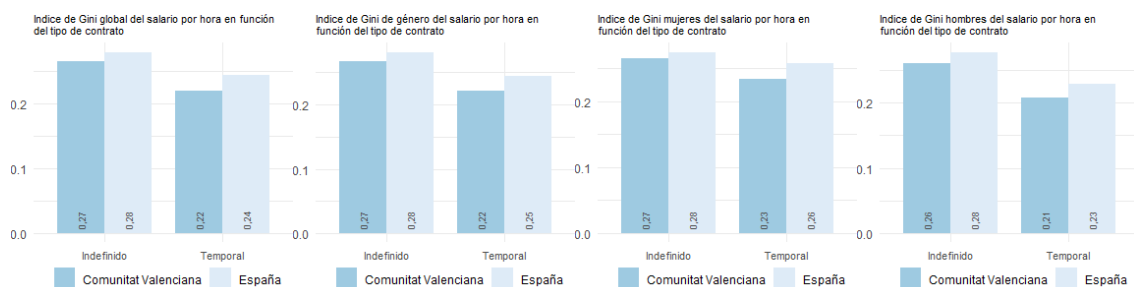


Figura 76. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de contrato del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

7.1.3. Características de la empresa

Salario anual

La clasificación de los y las trabajadoras en función de la actividad a la que fundamentalmente se dedica la empresa en la que desempeñan su labor los trabajadores nos arroja resultados interesantes en términos de desigualdad cuando analizamos el salario anual (ver Figura 77, Figura 78, Tabla 26 y Tabla 27), resultados que permitirán ahondar más en algunos sectores económicos muy concretos. Nos estamos refiriendo, por su alta concentración salarial, al sector de las actividades inmobiliarias (0,3716), al de las actividades artísticas y recreativas (0,3660) y al de la educación (0,3643) o la hostelería

(0,3606). Además de ser muy altos los índices de concentración se superan los del conjunto de España: en hostelería se supera en 5 décimas y en educación 2 décimas.

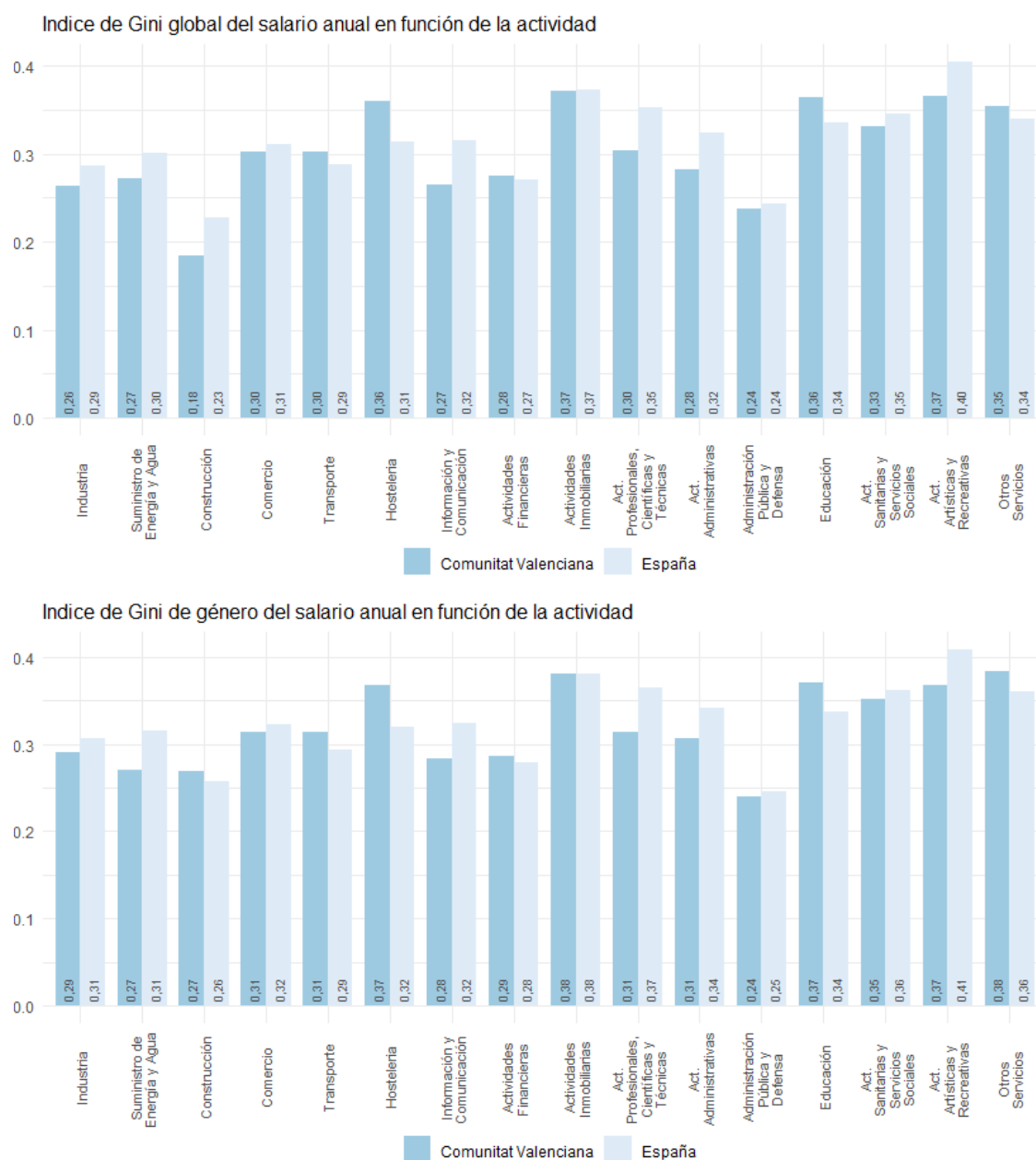


Figura 77. Índices de concentración económica global y de género para 2018 en términos de salario anual en función de la ocupación del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España.

En el lado contrario, con una baja concentración salarial, indicativa de un reparto más equitativo de la masa salarial entre los trabajadores, encontramos al sector de la construcción (0,1840), que además es 5 décimas más bajo que en España, y al de las administraciones públicas de la Comunitat, en 0,2374.



Figura 78. Índices de concentración económica de mujeres y hombres para 2018 en términos de salario anual en función de la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

Cuando se comparan sólo los salarios femeninos entre ellos y masculinos entre ellos, se observa en el sector de las actividades inmobiliarias una concentración salarial femenina muy alta, del 0,3655, que en caso de los hombres llega incluso hasta 0,3855. También en las actividades artísticas y recreativas los índices de concentración son altos, con un 0,3495 femenino y un 0,3719 masculino. Pero más alarmantes, se podría incluso decir, son los índices de concentración entre los hombres trabajadores en la educación, que alcanzan el 0,3985, el valor más alto observado en esta oleada, o entre los hombres que trabajan en la hostelería, con un 0,3827.

Tabla 26: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana

ACTIVIDAD	Comunitat Valenciana							
	IG	IGMUJ	IGHOM	IGGÉNERO	IGINTRA	(%)	IGINTER	(%)
Industria	0,2643	0,2809	0,2461	0,2907	0,1584	59,94	0,1059	40,06
Suministro de Energía y Agua	0,2728	0,2560	0,2753	0,2707	0,1813	66,46	0,0915	33,54
Construcción	0,1840	0,3291	0,1572	0,2683	0,1256	68,25	0,0584	31,75
Comercio	0,3024	0,2946	0,2896	0,3135	0,1468	48,56	0,1556	51,44
Transporte	0,3022	0,2964	0,2938	0,3140	0,1748	57,84	0,1274	42,16
Hostelería	0,3606	0,3276	0,3827	0,3679	0,1766	48,96	0,1840	51,04
Información y Comunicación	0,2654	0,2604	0,2500	0,2830	0,1424	53,64	0,1231	46,36
Actividades Financieras	0,2750	0,2937	0,2220	0,2859	0,1322	48,09	0,1428	51,91
Actividades Inmobiliarias	0,3716	0,3655	0,3855	0,3804	0,2408	64,81	0,1308	35,19
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	0,3034	0,2956	0,2889	0,3140	0,1496	49,31	0,1538	50,69
Act. Administrativas	0,2828	0,2740	0,2453	0,3071	0,1279	45,23	0,1549	54,77
Administración Pública y Defensa	0,2374	0,2479	0,2269	0,2393	0,1187	50,00	0,1187	50,00
Educación	0,3643	0,3354	0,3985	0,3708	0,1827	50,16	0,1815	49,84
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3314	0,3204	0,2994	0,3512	0,1869	56,38	0,1446	43,62
Act. Artísticas y Recreativas	0,3660	0,3495	0,3719	0,3669	0,1908	52,14	0,1752	47,86
Otros Servicios	0,3543	0,3283	0,3274	0,3839	0,1742	49,18	0,1801	50,82
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,3252	0,3436	0,2956	0,3422	0,1613	49,59	0,1640	50,41
Mediana	0,2754	0,2883	0,2569	0,2860	0,1395	50,65	0,1359	49,35
Gran empresa	0,3160	0,3219	0,2984	0,3218	0,1546	48,93	0,1614	51,07
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2764	0,2670	0,2802	0,2800	0,1367	49,45	0,1397	50,55
Privado	0,3155	0,3266	0,2906	0,3302	0,1558	49,38	0,1597	50,62
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,3552	0,3804	0,3252	0,3603	0,1752	49,32	0,1800	50,68
Nacional	0,2965	0,2976	0,2837	0,3056	0,1490	50,25	0,1475	49,75
Internacional	0,2782	0,2865	0,2583	0,2984	0,1498	53,86	0,1284	46,14
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,3192	0,3397	0,2912	0,3316	0,1576	49,38	0,1616	50,62
De empresa o inferior	0,3143	0,3162	0,2986	0,3233	0,1542	49,04	0,1602	50,96
Otra forma	0,3098	0,3124	0,3056	0,3104	0,1546	49,91	0,1552	50,09

También los sectores de actividad anteriores presentan altos índices de concentración salarial de género, con un 0,3798 en educación, 3 décimas más que en España o un 0,3679 en hostelería, 5 décimas más que en España. El índice de género de las actividades inmobiliarias alcanza el 0,3804 y el de actividades artísticas el 0,3669, pero el primero se sitúa en valores similares a los del conjunto nacional mientras que el segundo se encuentra incluso por debajo del alarmante índice de 0,4049 que se observa en España.

Tabla 27: Índices de concentración económica en términos de salario anual en función de las características de la empresa en España.

ACTIVIDAD	España							
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}	(%)	IG _{INTER}	(%)
Industria	0,2865	0,3122	0,2709	0,3066	0,1734	60,52	0,1131	39,48
Suministro de Energía y Agua	0,3016	0,3280	0,2931	0,3148	0,1995	66,16	0,1021	33,84
Construcción	0,2273	0,2879	0,2182	0,2568	0,1731	76,14	0,0542	23,86
Comercio	0,3109	0,2945	0,3037	0,3219	0,1499	48,21	0,1610	51,79
Transporte	0,2875	0,2989	0,2832	0,2934	0,1861	64,72	0,1014	35,28
Hostelería	0,3136	0,3116	0,3016	0,3201	0,1535	48,93	0,1602	51,07
Información y Comunicación	0,3159	0,3251	0,3053	0,3238	0,1700	53,82	0,1459	46,18
Actividades Financieras	0,2712	0,2737	0,2507	0,2790	0,1314	48,47	0,1397	51,53
Actividades Inmobiliarias	0,3732	0,3634	0,3685	0,3813	0,1852	49,63	0,1880	50,37
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	0,3526	0,3331	0,3470	0,3652	0,1685	47,80	0,1841	52,20
Act. Administrativas	0,3246	0,3289	0,2887	0,3407	0,1527	47,04	0,1719	52,96
Administración Pública y Defensa	0,2439	0,2465	0,2373	0,2463	0,1210	49,60	0,1229	50,40
Educación	0,3355	0,3328	0,3393	0,3368	0,1815	54,11	0,1539	45,89
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3459	0,3341	0,3447	0,3624	0,2033	58,76	0,1427	41,24
Act. Artísticas y Recreativas	0,4049	0,3970	0,4036	0,4084	0,2075	51,25	0,1974	48,75
Otros Servicios	0,3403	0,3209	0,3269	0,3606	0,1715	50,41	0,1688	49,59
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,3308	0,3371	0,3085	0,3448	0,1635	49,44	0,1673	50,56
Mediana	0,3147	0,3286	0,2899	0,3255	0,1541	48,98	0,1606	51,02
Gran empresa	0,3083	0,3167	0,2874	0,3139	0,1508	48,93	0,1574	51,07
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2559	0,2480	0,2612	0,2586	0,1278	49,94	0,1281	50,06
Privado	0,3410	0,3483	0,3172	0,3548	0,1672	49,04	0,1738	50,96
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,3382	0,3588	0,3106	0,3419	0,1669	49,35	0,1713	50,65
Nacional	0,3290	0,3356	0,3126	0,3380	0,1638	49,79	0,1652	50,21
Internacional	0,2992	0,3093	0,2844	0,3099	0,1571	52,51	0,1421	47,49
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,3348	0,3481	0,3097	0,3454	0,1638	48,92	0,1710	51,08
De empresa o inferior	0,3142	0,3252	0,2921	0,3279	0,1575	50,12	0,1567	49,88
Otra forma	0,2831	0,2700	0,2984	0,2860	0,1429	50,48	0,1402	49,52

Al clasificar a los y las trabajadoras en función del tamaño de la empresa (ver Tabla 26, Tabla 27 y Figura 79), se observan en términos de salario anual índices de concentración relativamente más bajos que la media en todos los grupos, lo que implica una mayor similitud de salarios dentro del mismo tamaño de la empresa.

En general se observan mayores concentraciones salariales entre los y las trabajadoras de las micro y pequeñas empresas, tanto en términos globales, como femeninos, masculino o de género, seguidas de las grandes empresas y, por último, de las medianas. En la comparación con España, las desigualdades en el reparto de la masa salarial en la

Comunitat son menores en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas en general y mayores en el caso de las grandes empresas, exceptuando a la desigualdad salarial masculina que en las micro y pequeñas empresas de la Comunitat se supera al dato español.

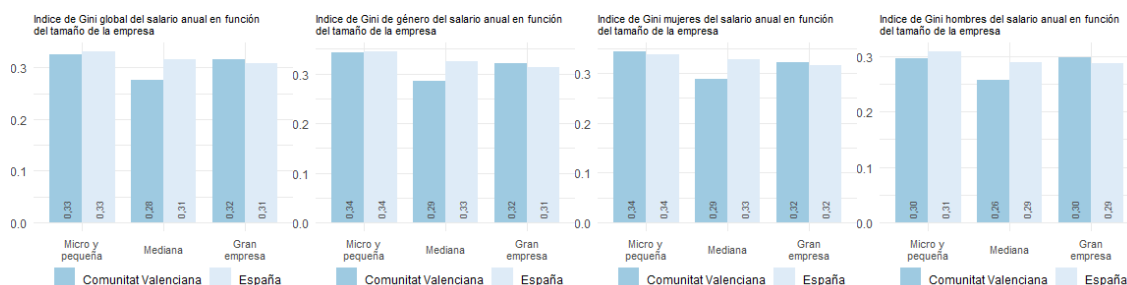


Figura 79. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

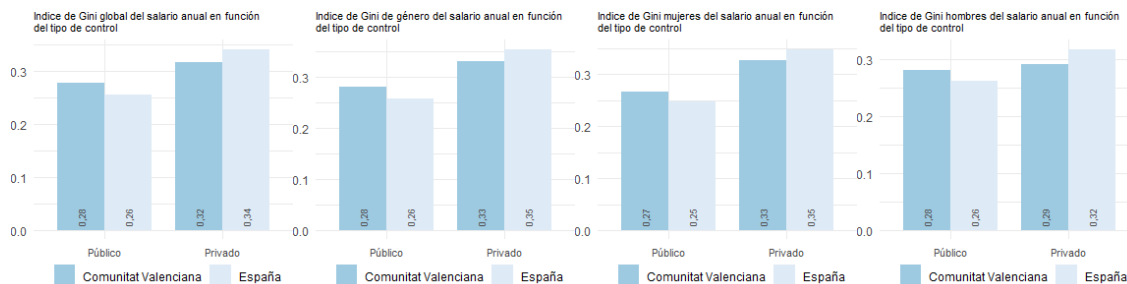


Figura 80. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

El tipo de control de la empresa se presenta también como un factor determinante en la concentración salarial, ya que disminuyen todos los índices de concentración al agruparlos en función de si el control de la empresa es público o privado (ver Figura 80, Tabla 26 y Tabla 27). Como era de esperar, los índices de concentración salarial del sector público son sensiblemente inferiores a los del sector privado, tanto en términos globales, como femeninos, masculinos o de género. Especial atención merece el hecho de que la concentración salarial del sector público de la Comunitat Valenciana es dos décimas mayor que la de España, mientras que la concentración salarial en el sector privado de la Comunitat es menor que la del conjunto de la nación. De aquí se deduce la necesidad de seguir insistiendo en el buen hacer en términos de igualdad salarial por parte de las administraciones públicas autonómicas, en tanto en cuanto está en su mano regular esta cuestión.

Atendiendo ahora al grado de internacionalización de las empresas (ver Tabla 26, Tabla 27 y Figura 81), se observa que las de ámbito local o regional, las que destinan su producción a su propio entorno, presentan, en términos de salario anual, mayores diferencias salariales entre sus trabajadores que las empresas que venden a escala nacional o que aquellas que exportan fuera de España sus productos. Además, el grado de concentración salarial de estas empresas de ámbito local es mayor que el de esas empresas en España, mientras que en las empresas que tienen el destino de su producción más lejano la concentración salarial de las empresas regionales es menor. En el caso de la Comunitat Valenciana, es especialmente alto el grado de concentración salarial femenino en las empresas cuyo destino de la producción es local o de dentro de la Comunitat (0,3804) así como el de género en este mismo tipo de empresas (0,3603).

Analizar la desigualdad salarial en función del tipo de convenio regulador de las relaciones laborales entre empresa y trabajador parecería que a priori debería arrojar resultados interesantes (ver Figura 82, Tabla 26 y Tabla 27). Sin embargo, resulta una sorpresa comprobar que las empresas reguladas por convenios de ámbito sectorial o provincial presentan mayor desigualdad salarial entre sus trabajadores y trabajadoras que aquellas con un convenio de empresa o inferior. En el caso del empleo femenino y de la desigualdad salarial de género este hecho es especialmente relevante, situándose ambos valores en 0,3397 y 0,3316, respectivamente. No obstante, en general, hablamos de índices de concentración más bajos que en España.

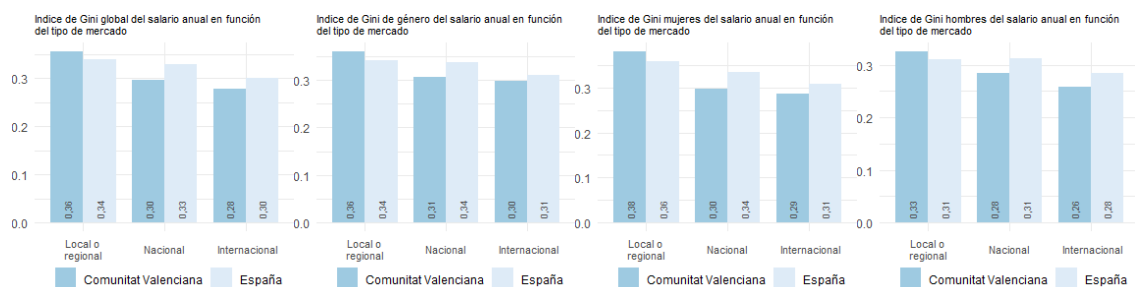


Figura 81. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de mercado de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España

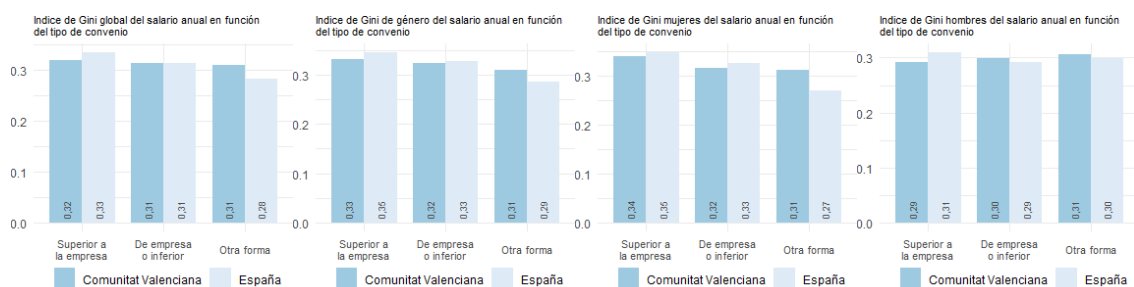


Figura 82. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario anual en función del tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España

Tabla 28: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana.

	Comunitat Valenciana					(%)	IG _{INTER}	(%)
	IG	IG _{MUJ}	IG _{HOM}	IG _{GÉNERO}	IG _{INTRA}			
ACTIVIDAD								
Industria	0,2244	0,2073	0,2212	0,2322	0,1417	63,13	0,0827	36,87
Suministro de Energía y Agua	0,2614	0,2806	0,2549	0,2704	0,1694	64,80	0,0920	35,20
Construcción	0,1603	0,2144	0,1497	0,1978	0,1201	74,95	0,0401	25,05
Comercio	0,2489	0,2186	0,2636	0,2505	0,1257	50,52	0,1231	49,48
Transporte	0,2369	0,2184	0,2410	0,2348	0,1440	60,78	0,0929	39,22
Hostelería	0,1328	0,1078	0,1541	0,1360	0,0648	48,80	0,0680	51,20
Información y Comunicación	0,2320	0,2087	0,2307	0,2386	0,1301	56,06	0,1020	43,94
Actividades Financieras	0,2794	0,2869	0,2505	0,2866	0,1370	49,03	0,1424	50,97
Actividades Inmobiliarias	0,2996	0,2886	0,3330	0,3164	0,1956	65,26	0,1041	34,74
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	0,2455	0,2239	0,2615	0,2540	0,1209	49,23	0,1247	50,77
Act. Administrativas	0,1937	0,1464	0,2125	0,2005	0,0944	48,77	0,0992	51,23
Administración Pública y Defensa	0,2284	0,2369	0,2205	0,2294	0,1144	50,11	0,1139	49,89
Educación	0,2224	0,2128	0,2257	0,2282	0,1118	50,25	0,1107	49,75
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,2979	0,2845	0,2887	0,3165	0,1684	56,52	0,1295	43,48
Act. Artísticas y Recreativas	0,2745	0,2602	0,2776	0,2769	0,1413	51,47	0,1332	48,53
Otros Servicios	0,2396	0,2028	0,2733	0,2600	0,1173	48,96	0,1223	51,04
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2254	0,2145	0,2278	0,2268	0,1189	52,72	0,1066	47,28
Mediana	0,2660	0,2694	0,2597	0,2701	0,1389	52,23	0,1271	47,77
Gran empresa	0,2728	0,2749	0,2661	0,2753	0,1351	49,51	0,1377	50,49
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2406	0,2377	0,2404	0,2422	0,1199	49,82	0,1207	50,18
Privado	0,2421	0,2312	0,2432	0,2447	0,1256	51,87	0,1165	48,13
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2678	0,2738	0,2622	0,2686	0,1343	50,15	0,1335	49,85
Nacional	0,2541	0,2478	0,2529	0,2570	0,1308	51,49	0,1232	48,51
Internacional	0,2513	0,2330	0,2484	0,2586	0,1420	56,48	0,1094	43,52
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2433	0,2425	0,2406	0,2456	0,1253	51,51	0,1180	48,49
De empresa o inferior	0,2856	0,2844	0,2792	0,2902	0,1425	49,89	0,1431	50,11
Otra forma	0,2491	0,2502	0,2472	0,2493	0,1245	49,98	0,1246	50,02

Salario hora

Cuando se considera, en función de la actividad de la empresa, la desigualdad en términos del salario/hora (ver Tabla 28, Tabla 29, Figura 83 y Figura 84), los índices de concentración disminuyen sustancialmente, lo que nos habla de una alta presencia de jornadas a tiempo parcial en algunas actividades.

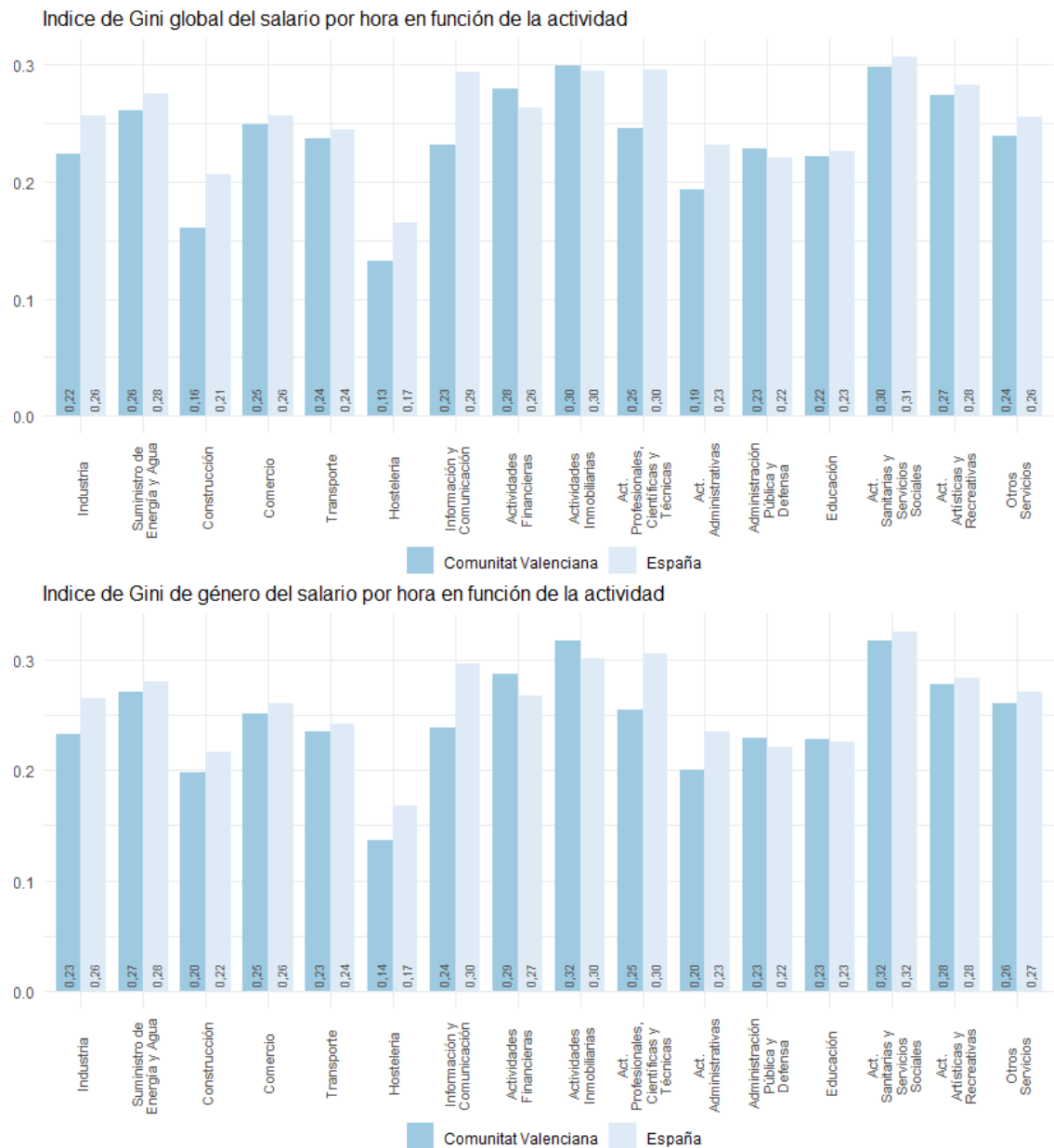


Figura 83. Índices de concentración económica global y de género para 2018 en términos de salario por hora en función de la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

Aun así, hay sectores de actividad en los que la concentración en términos de salario/hora sigue siendo alta en comparación con los demás. Hablamos de las actividades inmobiliarias (0,2996), las actividades sanitarias y servicios sociales (0,2979), las

actividades financieras (0,2794) y las artísticas y recreativas (0,2745). En todas ellas, los índices de concentración salarial femenina, masculina y de género son mayores que sus respectivas medias. Si se comparan estos resultados de la Comunitat Valenciana con los de España, se observa que los primeros son considerablemente más bajos que los segundos, exceptuando en las actividades financieras, en las actividades inmobiliarias y en la administración pública, donde la concentración de la masa salarial de la Comunitat supera a la nacional.

Tabla 29: Índices de concentración económica en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en España.

ACTIVIDAD	España							
	IG	IGMUJ	IGHOM	IGGÉNERO	IGINTRA	(%)	IGINTER	(%)
Industria	0,2566	0,2597	0,2511	0,2650	0,1602	62,42	0,0964	37,58
Suministro de Energía y Agua	0,2759	0,2806	0,2737	0,2798	0,1864	67,55	0,0895	32,45
Construcción	0,2067	0,2230	0,2038	0,2168	0,1623	78,50	0,0444	21,50
Comercio	0,2573	0,2301	0,2707	0,2603	0,1281	49,80	0,1292	50,20
Transporte	0,2443	0,2372	0,2462	0,2419	0,1625	66,52	0,0818	33,48
Hostelería	0,1655	0,1513	0,1776	0,1675	0,0819	49,44	0,0837	50,56
Información y Comunicación	0,2937	0,2890	0,2926	0,2959	0,1611	54,87	0,1325	45,13
Actividades Financieras	0,2632	0,2683	0,2479	0,2670	0,1299	49,36	0,1333	50,64
Actividades Inmobiliarias	0,2951	0,2766	0,3131	0,3004	0,1475	49,99	0,1476	50,01
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas	0,2966	0,2709	0,3065	0,3047	0,1437	48,44	0,1529	51,56
Act. Administrativas	0,2316	0,2028	0,2485	0,2343	0,1149	49,60	0,1167	50,40
Administración Pública y Defensa	0,2203	0,2191	0,2195	0,2213	0,1100	49,91	0,1103	50,09
Educación	0,2258	0,2278	0,2194	0,2257	0,1235	54,70	0,1023	45,30
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3072	0,2918	0,3251	0,3250	0,1794	58,40	0,1278	41,60
Act. Artísticas y Recreativas	0,2827	0,2702	0,2872	0,2834	0,1464	51,81	0,1362	48,19
Otros Servicios	0,2559	0,2357	0,2654	0,2702	0,1295	50,62	0,1264	49,38
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2521	0,2391	0,2560	0,2532	0,1314	52,12	0,1207	47,88
Mediana	0,2644	0,2627	0,2605	0,2677	0,1337	50,57	0,1307	49,43
Gran empresa	0,2704	0,2711	0,2639	0,2732	0,1336	49,42	0,1368	50,58
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2326	0,2289	0,2351	0,2338	0,1169	50,28	0,1156	49,72
Privado	0,2710	0,2589	0,2729	0,2738	0,1389	51,24	0,1322	48,76
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2662	0,2708	0,2612	0,2667	0,1329	49,94	0,1332	50,06
Nacional	0,2820	0,2738	0,2837	0,2836	0,1447	51,32	0,1373	48,68
Internacional	0,2689	0,2701	0,2618	0,2752	0,1434	53,31	0,1256	46,69
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2644	0,2598	0,2642	0,2663	0,1341	50,72	0,1303	49,28
De empresa o inferior	0,2761	0,2738	0,2689	0,2826	0,1422	51,50	0,1339	48,50
Otra forma	0,2567	0,2465	0,2695	0,2586	0,1300	50,65	0,1267	49,35

Separando a los trabajadores de las trabajadoras, se comprueba que donde más concentrados se encuentran los salarios de los hombres es en las actividades inmobiliarias (0,3330), superando incluso el alto dato español. Entre las mujeres, la concentración es mayor en actividades financieras, en las inmobiliarias, donde se supera también el dato de España, y en las actividades sanitarias y servicios sociales, aunque sea con menor dato que el nacional. La concentración de género se comporta de forma muy parecida a la femenina, con mayores índices en actividades inmobiliarias (0,3164) y en actividades sanitarias (0,3165).

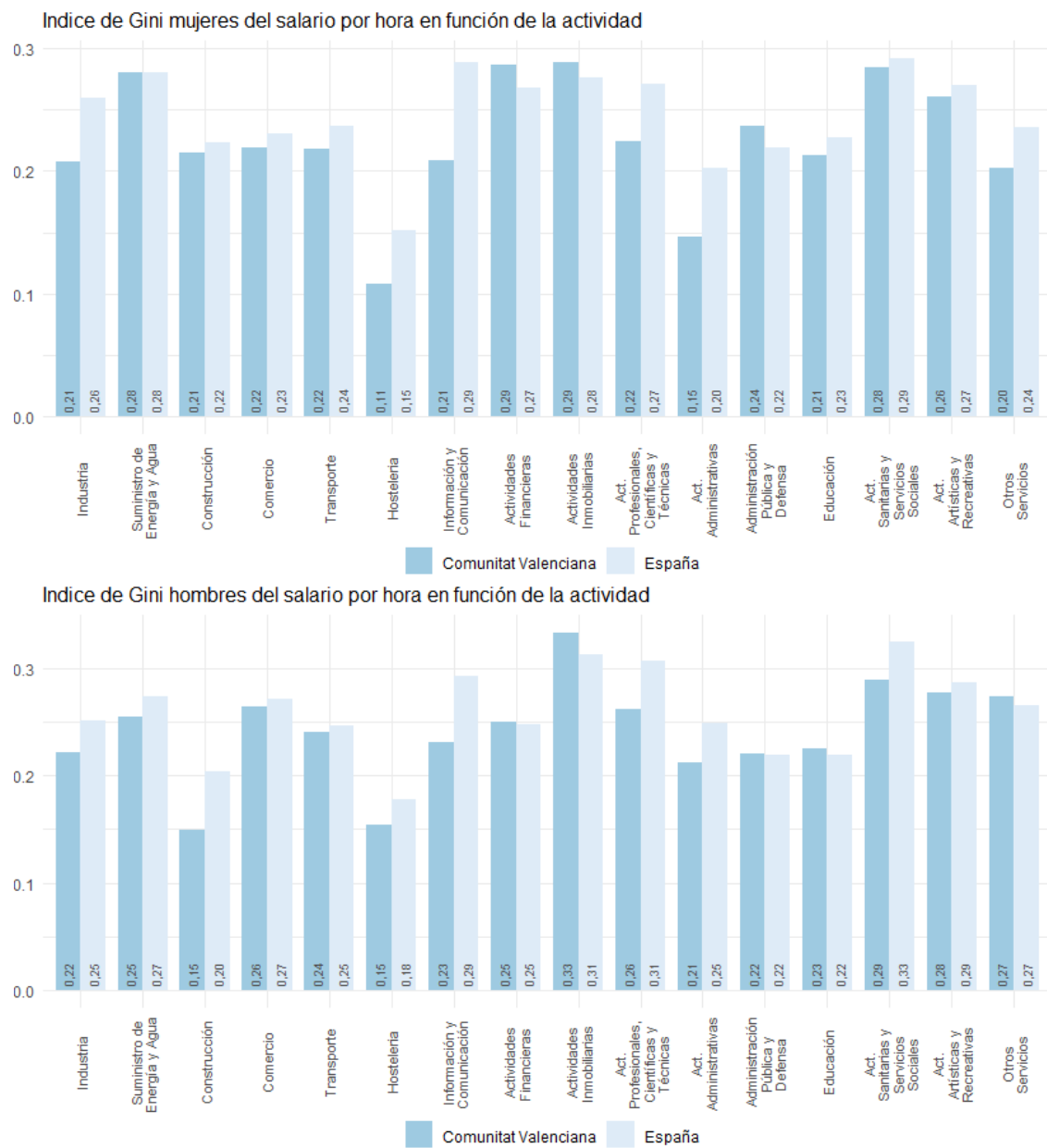


Figura 84. Índices de concentración económica mujeres y hombres para 2018 en términos de salario por hora en función de la actividad de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

En el análisis de la desigualdad en función del tamaño de la empresa (ver Figura 85, Tabla 28 y Tabla 29), el ajuste en la diferencia de horas trabajadas al año permite llegar a la conclusión esperada a priori, de que, a mayor tamaño, mayores desigualdades salariales dentro de la empresa. De hecho, en el caso de las pequeñas empresas tanto la desigualdad global, como la de género, como la masculina y femenina se encuentran en valores cercanos al 0,22, mientras que en las medianas ya se sitúan en torno al 0,26, para ascender hasta el 0,27 en el caso de las grandes empresas. De estos índices de concentración, solo los de las pequeñas empresas son sensiblemente menores que en España, indicando mayor igualdad en el reparto salarial en la Comunitat, si bien ocurre lo contrario en las medianas y grandes, donde la concentración salarial de la Comunitat Valenciana es igual o mayor que en España.

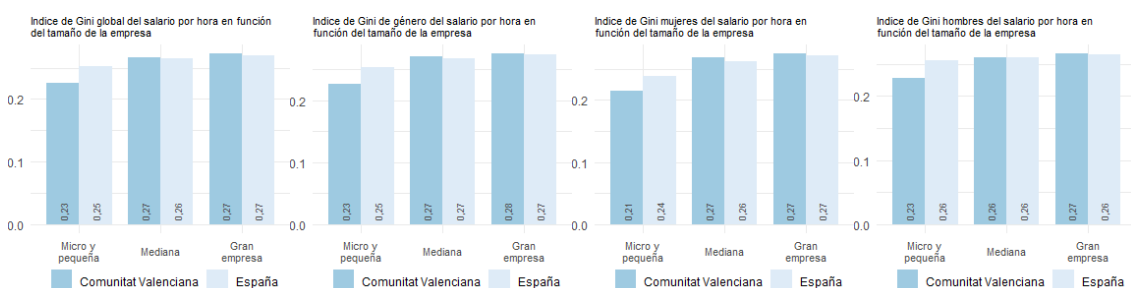


Figura 85. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tamaño de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

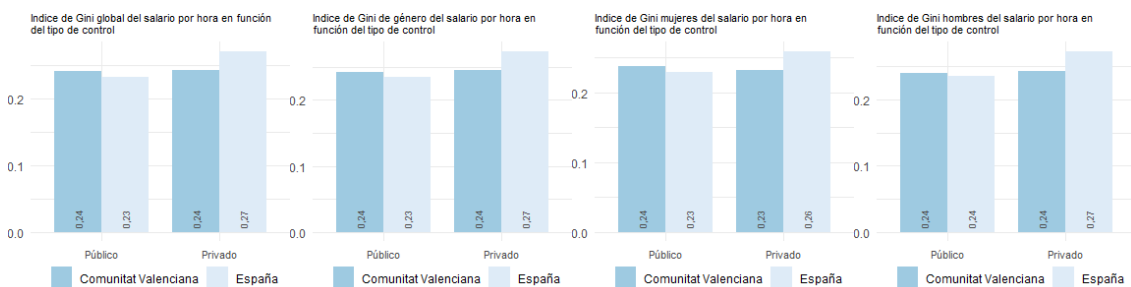


Figura 86. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de control de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

Cuando se analizan los datos en función del tipo de control de la empresa, si público o privado, en términos de salario/hora (ver Tabla 28, Tabla 29 y Figura 86), se detecta que todos los índices mantienen un grado moderado de concentración de la masa salarial, en torno al 0,24, en todos los grupos y para ambos tipos de control. De la comparación con España, se deduce mayor concentración salarial en el sector público de la Comunitat que

en el de España y menor concentración en el privado, en términos comparativos y para todos los tipos de índices global, femenino, masculino y de género.

El tipo de mercado al que la empresa dedica su producción nos muestra, en términos de salario/hora, peores resultados para las de ámbito local, seguidas de las de ámbito nacional, y, en mejor posición, las que tienen un destino de su producción internacional (ver Figura 87, Tabla 28 y Tabla 29). Y esto ocurre en todos los grupos, masculino, femenino y de género (aunque en estos últimos con pequeñas diferencias). En la comparación con España, en la Comunitat se observan menores índices de concentración en las de ámbito nacional y/o internacional, pero mayores en las locales.

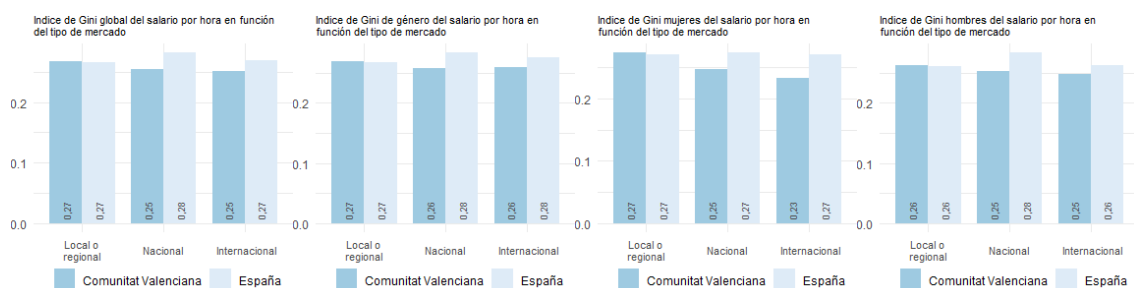


Figura 87. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de mercado de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.



Figura 88. Índices de concentración económica para 2018 en términos de salario por hora en función del tipo de convenio de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España.

Agrupar a los y las trabajadoras en función del tipo de convenio regulador de las relaciones laborales de la persona trabajadora con la empresa (ver Tabla 28, Tabla 29 y Figura 88), lleva a concluir una mayor desigualdad en el reparto de la masa salarial por hora entre los trabajadores en las empresas con convenio propio, frente a las de convenio sectorial, autonómico o provincial, tal y como a priori esperábamos encontrar. Este hecho se repite tanto en términos globales como entre los hombres entre ellos, entre las mujeres entre ellas y en la desigualdad de género en la Comunitat, donde llega a alcanzarse un índice de 0,2902. En la comparación con España, en el grupo de trabajadores y

trabajadoras con convenio de empresa o inferior estamos en peor situación que España, pero en mejor en el caso de las personas bajo convenio sectorial, autonómico o provincial.

7.2 Evolución de la concentración económica en la Comunitat Valenciana en el periodo 2006-2018. Situación respecto a la media nacional

7.2.1 Características personales de la persona trabajadora

Salario anual. Conjunto personas trabajadoras

A continuación, se procede al análisis de evolución de la concentración de la masa salarial en la Comunitat Valenciana en el periodo transcurrido desde 2006 hasta 2018 en comparación con la evolución en el conjunto de España. Comenzando por el análisis en función de la edad de las y los trabajadores.

Tabla 30: Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,2332	0,2400	0,2844	0,2558	0,2740	0,3587	0,3957	0,3518
20-29 años	0,2191	0,2372	0,2554	0,2653	0,3199	0,3013	0,3096	0,2932
30-39 años	0,2673	0,3041	0,2822	0,2970	0,2947	0,3092	0,2945	0,3043
40-49 años	0,3100	0,3485	0,3133	0,3294	0,3270	0,3400	0,3094	0,3235
50-59 años	0,3170	0,3492	0,3404	0,3323	0,3315	0,3363	0,3314	0,3434
Más de 59 años	0,3126	0,4134	0,3892	0,4181	0,3748	0,3898	0,3726	0,3822
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,2524	0,2459	0,2234	0,2631	0,3091	0,3098	0,2306	0,2790
Primaria	0,2189	0,2672	0,2601	0,2706	0,2861	0,2992	0,2603	0,2813
Secundaria I	0,2319	0,2587	0,2630	0,2744	0,2883	0,2902	0,2836	0,2810
Secundaria II	0,3027	0,3208	0,3012	0,2976	0,3088	0,3069	0,3168	0,3090
FP	0,2764	0,2900	0,2792	0,2773	0,2617	0,2753	0,2915	0,2893
Diplomados	0,3011	0,3163	0,2761	0,2855	0,2616	0,2821	0,2653	0,2876
Licenciados	0,3297	0,3613	0,3247	0,3184	0,3483	0,3287	0,3321	0,3203
NACIONALIDAD								
Española	0,2870	0,3305	0,3147	0,3253	0,3281	0,3355	0,3271	0,3355
No Española	0,2057	0,2592	0,2731	0,2926	0,3555	0,3733	0,3284	0,3205

En términos de salario anual encontramos que la evolución desde 2014 ha sido favorable para casi todos los grupos de edad de la Comunitat Valenciana en esta última oleada de la encuesta, ya que en algunos casos ha descendido el grado de desigualdad en el reparto de la masa salarial (en la veintena y en la cuarentena) o se ha mantenido sin variación en

otros (en la treintena y para los mayores de 50 años), pero, en cualquier caso, rompiendo con la tendencia de crecimiento continuado que llevaba la serie temporal.

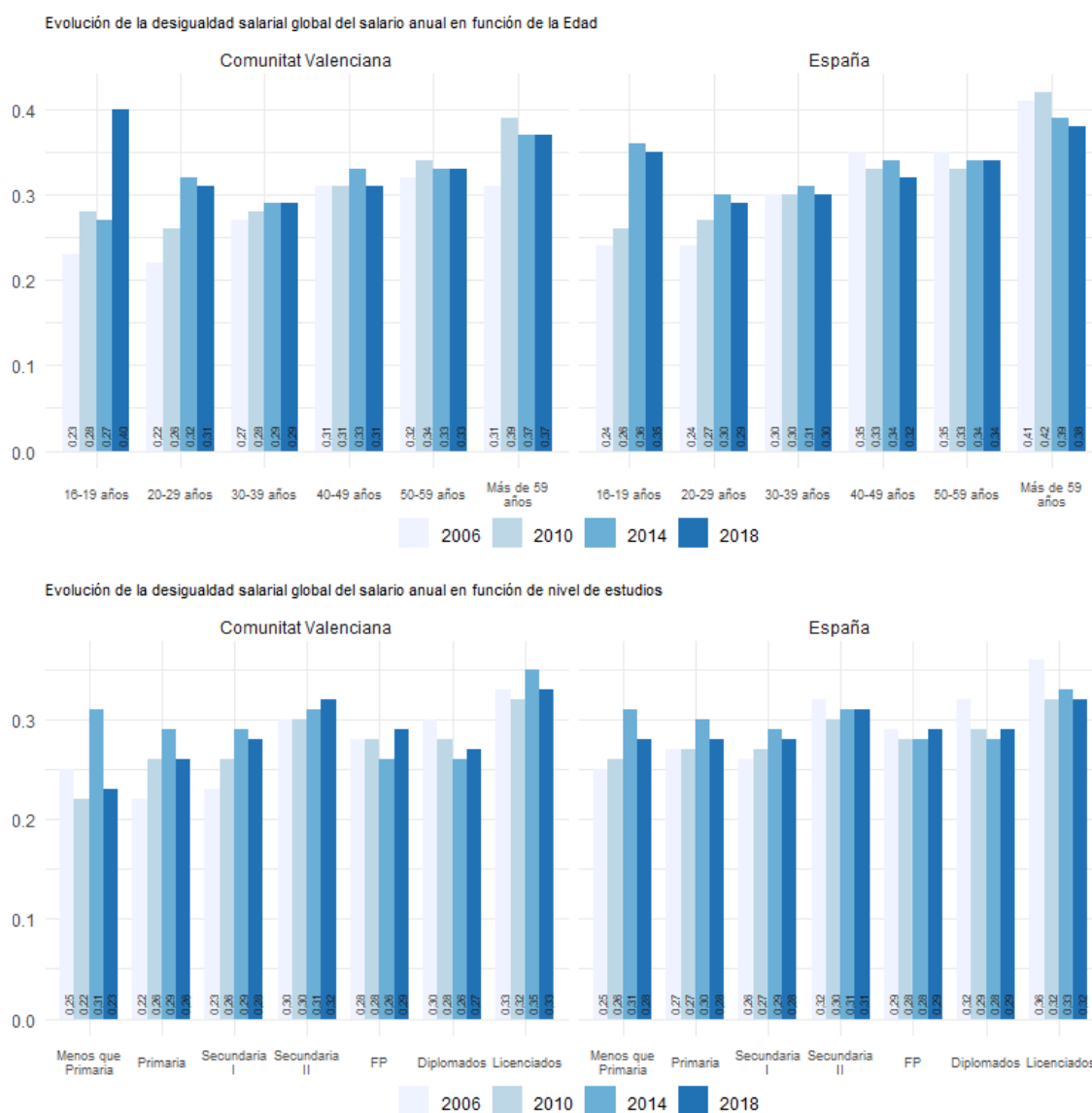


Figura 89. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

La excepción a esta regla la encontramos entre las personas trabajadoras de 16 a 19 años, donde la concentración salarial se ha desbocado (0,3957), hecho este que hay que interpretar con cautela en la Comunitat Valenciana debido al pequeño tamaño muestral de trabajadores y trabajadoras en esta franja de edad (ver Figura 89, paneles superiores, y Tabla 30). Si se comparan los resultados con España, se confirman tendencias muy parecidas, si bien se observa que entre los de 20 a 29 años valores de concentración mayores en la Comunitat Valenciana que en España y menores en la Comunitat en el resto de tramos de edad. Respecto a los jóvenes de 16 a 19 años, la concentración salarial entre

ellos en España se sitúa en valores muy altos (0,3518), tras bajar ligeramente en estos últimos cuatro años, rompiendo así la tendencia creciente que llevaba este índice.

En cuanto a la agrupación por el nivel de estudios, observamos que entre los y las trabajadoras con nivel, como máximo, de ESO o inferior, la desigualdad en el reparto de la masa salarial ha descendido en todos los grupos de estudios, rompiendo así con la tendencia creciente de los últimos años. A partir de aquí, en el caso de los de nivel de estudios de bachillerato, la desigualdad se incrementa, en este caso continuando con la tendencia de crecimiento de la desigualdad; entre los de estudios de FP y diplomatura, sube tras una tendencia decreciente; y entre los licenciados/graduados universitarios o doctores consigue bajar tras una tendencia creciente. En España la evolución ha sido paralela, pero en sus propios niveles (ver Figura 89, paneles intermedios y Tabla 30).

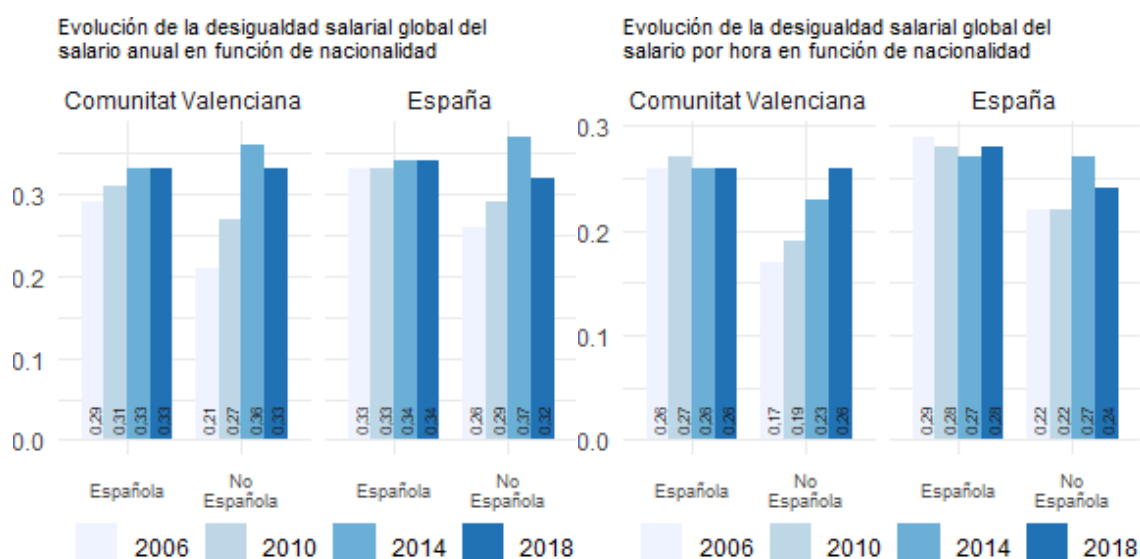


Figura 90. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Finalmente, atendiendo a la nacionalidad de los trabajadores se observa que entre los de nacionalidad española la concentración se ha estabilizado estos últimos cuatro años tras tres periodos de incremento de la misma, mientras que entre los de otra nacionalidad diferente a la española la concentración salarial se ha reducido, rompiendo así la tendencia también creciente que llevaba el índice desde 2006. En España se confirma la misma evolución en ambos grupos (ver Figura 90 y Tabla 30).

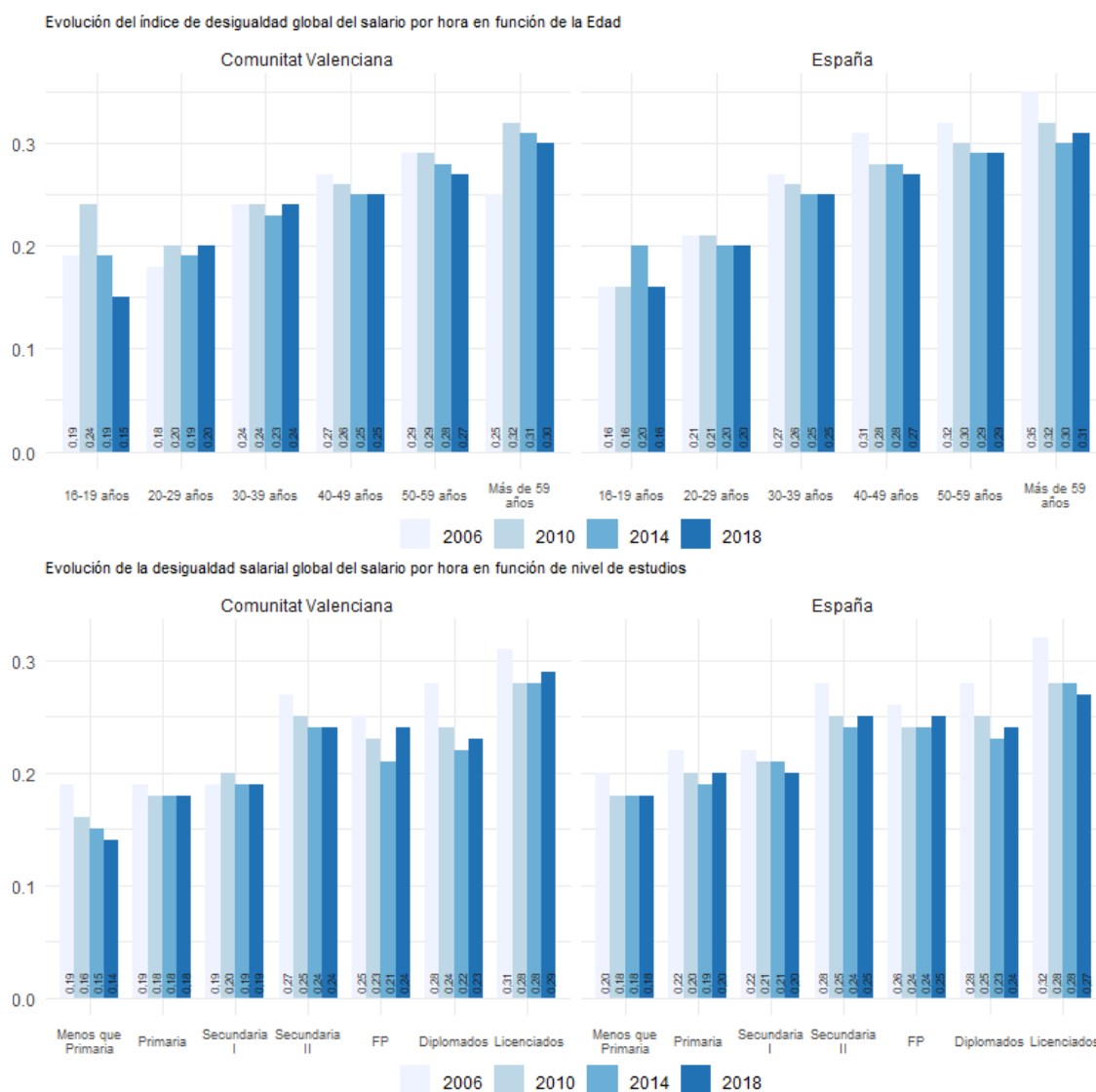


Figura 91. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Salario hora. Conjunto personas trabajadoras

En términos de salario por hora (ver Figura 91 y Tabla 31), la evolución de la desigualdad entre los más jóvenes ha sido de descenso de la misma, lo que deja patente que el incremento en estas edades en términos de salario anual tiene más que ver con un incremento de trabajos a tiempo parcial. Entre los 20 y los 39 años la concentración salarial sigue creciendo, mientras que para las personas mayores de 40 años esta se estanca o desciende, pero estando en valores muy altos todavía.

En España, el comportamiento entre los más jóvenes es similar al de la Comunitat, entre los de 20 a 39 años se mantiene constante, de 40 a 59 desciende para luego incrementarse entre los de 60 años o mayores. La desigualdad resulta preocupante por los altos valores

alcanzados, pero esperanzador resulta el ligero descenso registrado durante los últimos cuatro años en la Comunitat, que no en España. Esto puede hacer concebir expectativas de que también para este grupo de edad se puede iniciar una senda descendente.

Tabla 31: Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,1861	0,1557	0,2357	0,1592	0,1916	0,2045	0,1461	0,1621
20-29 años	0,1837	0,2075	0,2024	0,2057	0,1943	0,2008	0,1998	0,2027
30-39 años	0,2436	0,2717	0,2380	0,2562	0,2285	0,2477	0,2353	0,2510
40-49 años	0,2746	0,3102	0,2574	0,2833	0,2501	0,2757	0,2548	0,2730
50-59 años	0,2948	0,3187	0,2947	0,2966	0,2778	0,2868	0,2736	0,2918
Más de 59 años	0,2523	0,3477	0,3178	0,3224	0,3080	0,3035	0,3031	0,3073
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,1911	0,1990	0,1599	0,1769	0,1459	0,1761	0,1350	0,1783
Primaria	0,1884	0,2240	0,1845	0,2024	0,1785	0,1936	0,1812	0,1985
Secundaria I	0,1884	0,2205	0,1966	0,2115	0,1933	0,2058	0,1873	0,2043
Secundaria II	0,2720	0,2780	0,2520	0,2506	0,2406	0,2435	0,2436	0,2457
FP	0,2524	0,2610	0,2263	0,2411	0,2101	0,2353	0,2361	0,2462
Diplomados	0,2834	0,2849	0,2379	0,2498	0,2234	0,2288	0,2295	0,2421
Licenciados	0,3124	0,3250	0,2775	0,2807	0,2798	0,2769	0,2866	0,2717
NACIONALIDAD								
Española	0,2554	0,2936	0,2659	0,2788	0,2570	0,2712	0,2607	0,2767
No Española	0,1728	0,2184	0,1873	0,2246	0,2251	0,2705	0,2633	0,2416

La agrupación de los y las trabajadoras por nivel de estudios nos lleva a observar, entre las personas que disponen de un nivel de estudios inferior, un estancamiento de lo que venía siendo un descenso de la concentración, para, por el contrario, observar un crecimiento de la misma entre los que poseen estudios de FP, diplomatura o grado/licenciatura o superior, habiéndose roto la tendencia hacia la reducción de la desigualdad en el reparto de la masa salarial que venía produciéndose en los últimos años. Estos resultados de la Comunitat son similares a los de España, salvo por el grupo de los que poseen estudios superiores universitarios, que en España han continuado disminuyendo sus desigualdades entre ellos.

Finalmente, el análisis en función de la nacionalidad del trabajador (ver Figura 90 y Tabla 31), muestra un estancamiento de entre las personas de nacionalidad española y un incremento de la misma entre los no españoles, que llevan sin parar de incrementar sus desigualdades desde 2006 en la Comunitat Valenciana. Mientras, en el conjunto de

España, la desigualdad entre las personas de nacionalidad española crece tras años de descenso, mientras que entre los no españoles decrece tras el brusco incremento de los últimos años.

Salario anual. Trabajadoras

Pasando al análisis atendiendo al género de las y los trabajadores, y comenzando por el grupo de las mujeres trabajadoras en la Comunitat Valenciana (ver Figura 92 y Tabla 32), se observa que entre las más jóvenes la desigualdad en el reparto de la masa salarial ha seguido su tendencia descendente, mientras que sigue incrementándose la desigualdad entre este grupo de mujeres en España.

Tabla 32: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAD	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,2217	0,2556	0,2414	0,2606	0,1961	0,3186	0,1756	0,3324
20-29 años	0,2507	0,2541	0,2665	0,2795	0,3280	0,3117	0,3173	0,3063
30-39 años	0,2706	0,3146	0,2879	0,3125	0,3129	0,3234	0,3223	0,3239
40-49 años	0,3298	0,3476	0,3377	0,3462	0,3420	0,3553	0,3302	0,3419
50-59 años	0,3097	0,3512	0,3605	0,3487	0,3537	0,3519	0,3515	0,3582
Más de 59 años	0,3504	0,3839	0,3813	0,3915	0,3416	0,3766	0,4013	0,3807
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,3011	0,2661	0,2059	0,2756	0,3467	0,3389	0,2717	0,3028
Primaria	0,2414	0,2694	0,2663	0,2750	0,3012	0,3050	0,2777	0,2885
Secundaria I	0,2471	0,2635	0,2751	0,2761	0,2995	0,3036	0,3037	0,2910
Secundaria II	0,2475	0,2918	0,2580	0,2826	0,2714	0,2898	0,2866	0,2934
FP	0,2326	0,2670	0,2465	0,2686	0,2541	0,2717	0,2754	0,2856
Diplomados	0,2831	0,2763	0,2482	0,2686	0,2487	0,2665	0,2587	0,2731
Licenciados	0,2923	0,3190	0,3253	0,3105	0,3412	0,3175	0,3229	0,3112
NACIONALIDAD								
Española	0,2863	0,3241	0,3234	0,3339	0,3392	0,3461	0,3435	0,3480
No Española	0,2655	0,2736	0,2829	0,3033	0,3702	0,3704	0,3795	0,3385



Figura 92. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características personales de la trabajadora (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

En el caso de las mujeres en la veintena, también ha descendido la desigualdad, pero tras el brusco incremento observado cuatro años antes, hecho este que no se había producido en el conjunto de España. Las mujeres en la treintena han visto crecer ligeramente la desigualdad, al contrario que las de 40 a 59, que han visto cómo descendía moderadamente, para finalmente ver las mayores de 60 años cómo crecía entre ellas. Por su parte, en España solo ha crecido la desigualdad entre las más jóvenes de 16 a 19 años y entre las de 50-59.

En términos educativos, la tendencia ha sido de decrecimiento de la desigualdad en los primeros niveles educativos, de crecimiento entre las que disponen de estudios medios

hasta diplomaturas, para ver el deseado descenso de las desigualdades entre las que poseen estudios superiores, tras muchos años de incremento constante de las mismas. En España, sin embargo, la desigualdad ha descendido en todos los niveles educativos salvo entre las que poseen un título de FP.

En términos de nacionalidad, son buenas noticias el poder observar un estancamiento del crecimiento de la desigualdad entre las mujeres españolas e incluso un descenso de la desigualdad entre las de otra nacionalidad diferente, entre las que se venía observando un crecimiento de controlado. Estos resultados son concordantes con los del conjunto de España.

Tabla 33: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,1359	0,1678	0,1242	0,1501	0,1036	0,1410	0,0629	0,1681
20-29 años	0,1951	0,2182	0,2142	0,2074	0,1990	0,2021	0,2027	0,2049
30-39 años	0,2354	0,2751	0,2326	0,2584	0,2304	0,2470	0,2486	0,2563
40-49 años	0,2761	0,2986	0,2592	0,2796	0,2450	0,2704	0,2511	0,2730
50-59 años	0,2719	0,3044	0,2957	0,2931	0,2801	0,2785	0,2679	0,2854
Más de 59 años	0,2833	0,3152	0,3130	0,2990	0,2591	0,2760	0,3205	0,2956
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,2006	0,1958	0,1360	0,1543	0,1397	0,1473	0,1110	0,1747
Primaria	0,1692	0,1989	0,1575	0,1705	0,1540	0,1582	0,1576	0,1677
Secundaria I	0,1773	0,2049	0,1675	0,1840	0,1763	0,1821	0,1773	0,1861
Secundaria II	0,2250	0,2486	0,2136	0,2247	0,1999	0,2150	0,2095	0,2202
FP	0,2067	0,2368	0,1754	0,2177	0,1922	0,2136	0,2084	0,2256
Diplomados	0,2769	0,2615	0,2312	0,2395	0,2137	0,2156	0,2238	0,2292
Licenciados	0,2795	0,2926	0,2774	0,2721	0,2660	0,2626	0,2797	0,2634
NACIONALIDAD								
Española	0,2409	0,2809	0,2618	0,2728	0,2505	0,2634	0,2616	0,2736
No Española	0,2082	0,2224	0,1821	0,2156	0,2142	0,2480	0,2613	0,2373

Salario hora. Trabajadoras

En los resultados en términos de salario por hora (ver Figura 94 y Tabla 33) se refleja el impacto que sobre la desigualdad anual femenina tiene el alto porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial existente, que como ya se ha comentado, conlleva mayores niveles de desigualdad en términos de ganancia anual.

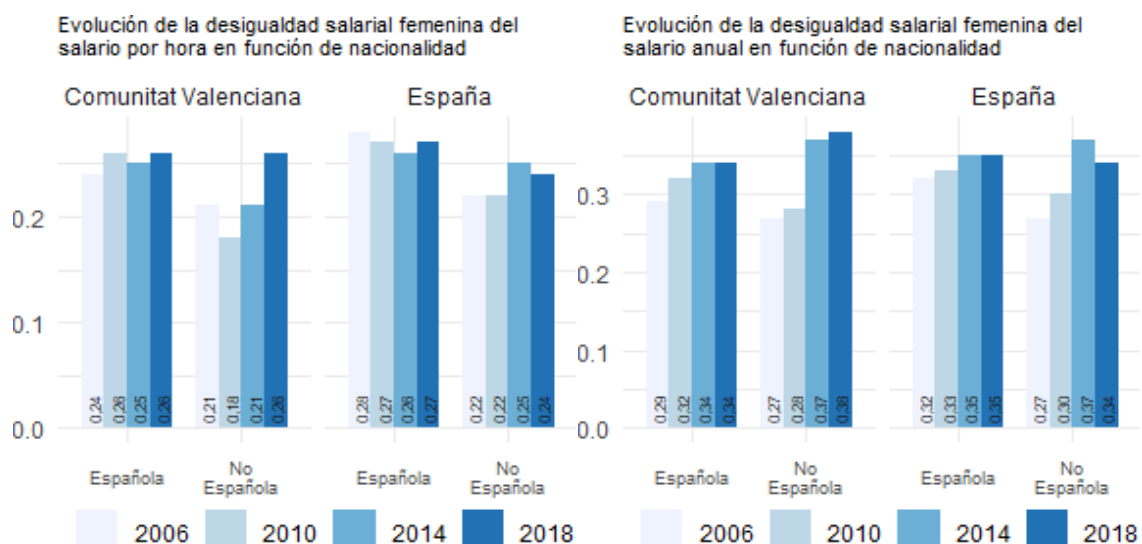


Figura 93. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad de la trabajadora en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).



Figura 94. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características personales de la trabajadora (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Así, en términos de salario por hora, se observa una esperanzadora tendencia decreciente de la concentración salarial entre las mujeres de 50 a 59 años en la Comunitat Valenciana, resultando al final del periodo todos los valores acordes con los del conjunto de España y no especialmente alarmantes. Las tendencias, por tanto, son menos relevantes en este caso, pues también esta corrección que conlleva eliminar el efecto de la parcialidad en el empleo nos lleva a observar descensos en la concentración salarial en todos los grupos de niveles educativos máximos alcanzados. Sin embargo, entre las mujeres de nacionalidad no española, incluso en términos de salario/hora se observa un alto incremento de la desigualdad en el reparto de la variable.

Tabla 34: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,1970	0,2038	0,1540	0,2252	0,2597	0,3788	0,4266	0,3520
20-29 años	0,1859	0,2157	0,2397	0,2428	0,3085	0,2845	0,2972	0,2747
30-39 años	0,2513	0,2895	0,2670	0,2756	0,2690	0,2882	0,2627	0,2769
40-49 años	0,2824	0,3324	0,2788	0,3031	0,2907	0,3142	0,2835	0,2980
50-59 años	0,2915	0,3272	0,3014	0,3051	0,3020	0,3096	0,3033	0,3191
Más de 59 años	0,2948	0,4112	0,3858	0,4259	0,3787	0,3866	0,3375	0,3752
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,1877	0,2147	0,2016	0,2202	0,2420	0,2633	0,1744	0,2321
Primaria	0,1913	0,2424	0,2262	0,2437	0,2490	0,2613	0,2122	0,2451
Secundaria I	0,2037	0,2348	0,2282	0,2467	0,2470	0,2581	0,2524	0,2522
Secundaria II	0,2925	0,3119	0,2992	0,2828	0,3035	0,2942	0,3174	0,2938
FP	0,2524	0,2711	0,2625	0,2534	0,2254	0,2543	0,2654	0,2610
Diplomados	0,2835	0,3303	0,3045	0,2867	0,2628	0,2845	0,2586	0,2946
Licenciados	0,3264	0,3624	0,3148	0,3116	0,3435	0,3251	0,3375	0,3181
NACIONALIDAD								
Española	0,2689	0,3193	0,2937	0,3057	0,3029	0,3139	0,3038	0,3143
No Española	0,1680	0,2431	0,2577	0,2770	0,3370	0,3677	0,2904	0,2978

Salario anual. Trabajadores

En el caso de los hombres trabajadores de la Comunitat Valenciana (ver Figura 95 y Tabla 34) en términos de salario anual, se observa un gran incremento de la desigualdad entre los jóvenes de 16 a 19 años, habiendo pasado de un índice de concentración de 0,2597 a 0,4266, explicable por el incremento de los contratos a jornada parcial y quizás consecuencia de un efecto estadístico dado el bajo tamaño muestral asociado al colectivo. En todos los demás grupos de edad la desigualdad ha disminuido, siguiendo el

comportamiento de España, donde ha descendido en todo menos entre los hombres de 50 a 59 años.

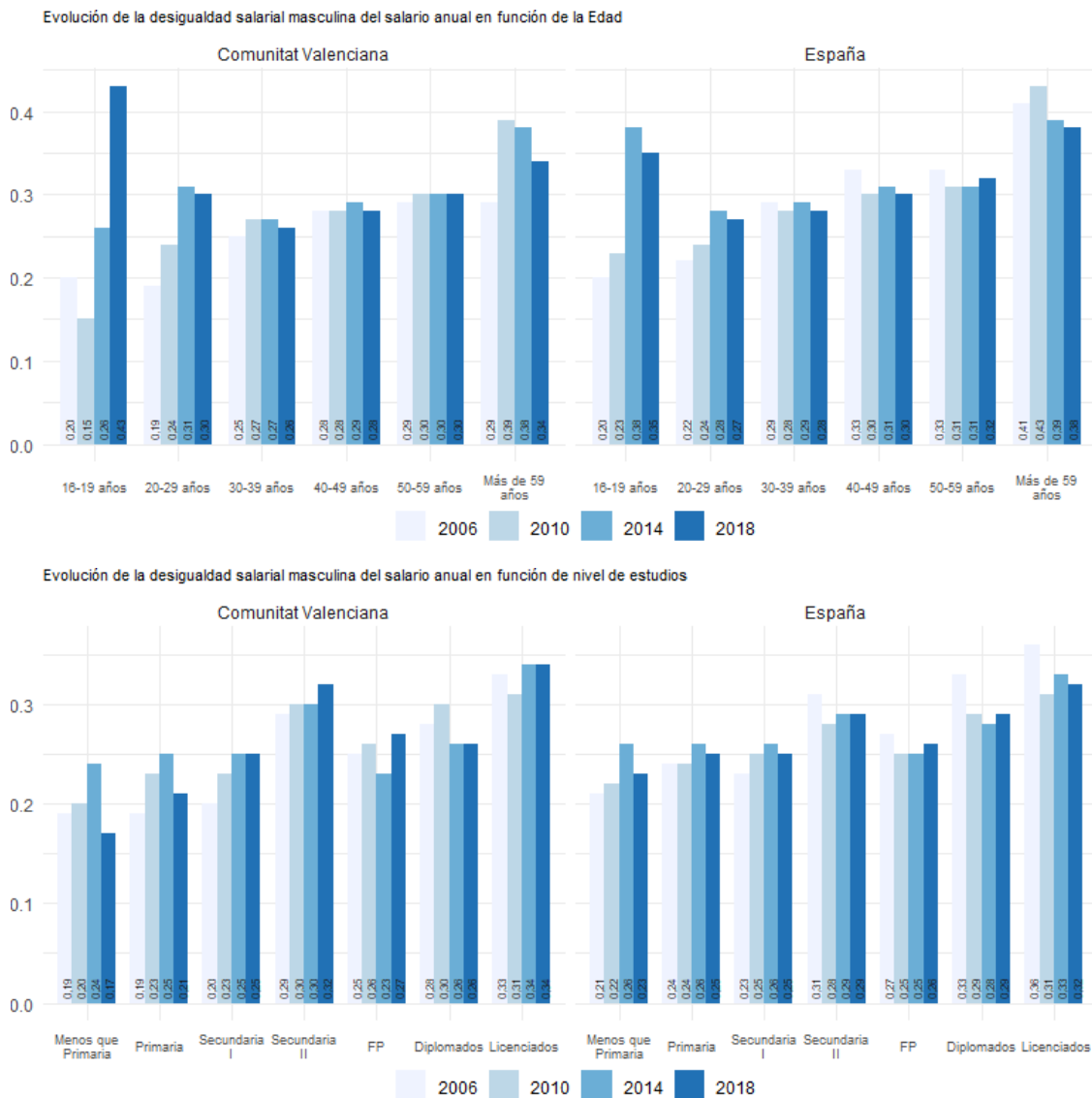


Figura 95. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Por su parte, al agrupar a los hombres por su nivel educativo, se observan tendencias decrecientes hasta los niveles de secundaria, rompiendo así con la tendencia de crecimiento que se observaba en los últimos años, aunque no presentan altos niveles de concentración salarial. La desigualdad aumenta entre las personas con bachillerato o FP y se mantiene constante entre diplomados y graduados/licenciados universitarios. El grupo más preocupante es el de los licenciados, por lo que este estancamiento al menos

permite pensar en un futuro cambio de tendencia. En España en este grupo de universitarios, sin embargo, la concentración ha descendido ligeramente.

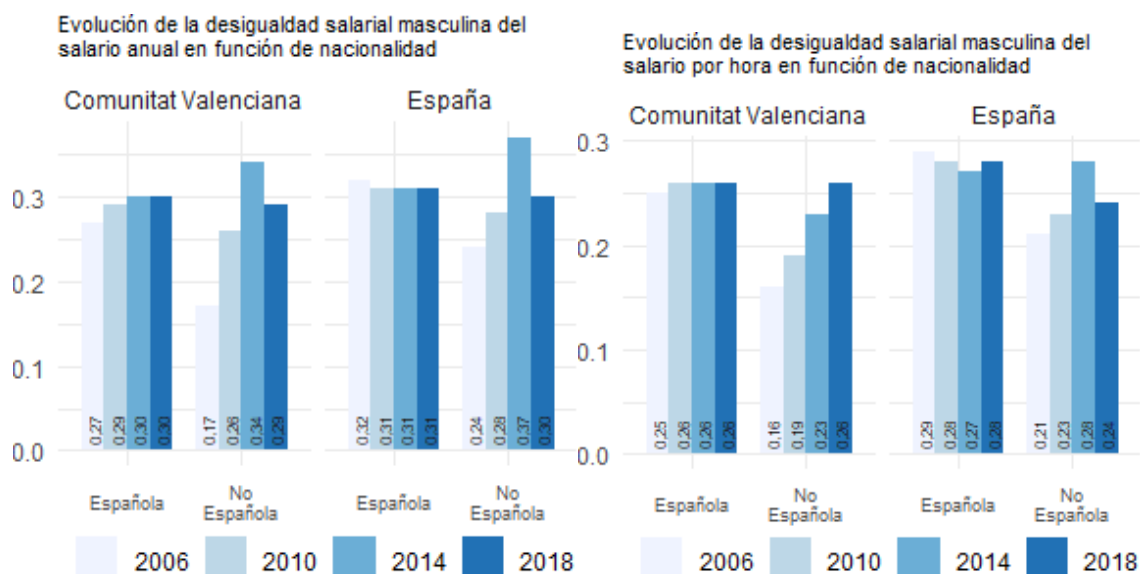


Figura 96. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad del trabajador en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Tabla 35: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

EDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,1844	0,1430	0,2643	0,1641	0,2152	0,2538	0,1588	0,1561
20-29 años	0,1711	0,1961	0,1896	0,2011	0,1895	0,1987	0,1954	0,1997
30-39 años	0,2421	0,2675	0,2384	0,2516	0,2240	0,2457	0,2240	0,2446
40-49 años	0,2673	0,3099	0,2519	0,2812	0,2453	0,2752	0,2543	0,2705
50-59 años	0,2832	0,3150	0,2840	0,2915	0,2711	0,2862	0,2731	0,2923
Más de 59 años	0,2430	0,3501	0,3102	0,3258	0,3233	0,3111	0,2826	0,3113
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,1758	0,1924	0,1642	0,1777	0,1475	0,1858	0,1412	0,1765
Primaria	0,1813	0,2200	0,1908	0,2048	0,1798	0,1998	0,1772	0,2025
Secundaria I	0,1867	0,2186	0,2017	0,2150	0,1930	0,2091	0,1874	0,2074
Secundaria II	0,2715	0,2804	0,2570	0,2542	0,2474	0,2497	0,2569	0,2510
FP	0,2390	0,2522	0,2356	0,2354	0,2024	0,2338	0,2343	0,2409
Diplomados	0,2715	0,2984	0,2409	0,2534	0,2300	0,2395	0,2320	0,2546
Licenciados	0,3117	0,3270	0,2726	0,2779	0,2846	0,2801	0,2895	0,2730
NACIONALIDAD								
Española	0,2537	0,2946	0,2632	0,2775	0,2558	0,2722	0,2571	0,2760
No Española	0,1556	0,2132	0,1914	0,2279	0,2311	0,2823	0,2631	0,2423

En lo que respecta a la nacionalidad de los trabajadores, entre los españoles la desigualdad se ha contenido estos últimos cuatro años, descendiendo entre los de otra nacionalidad.

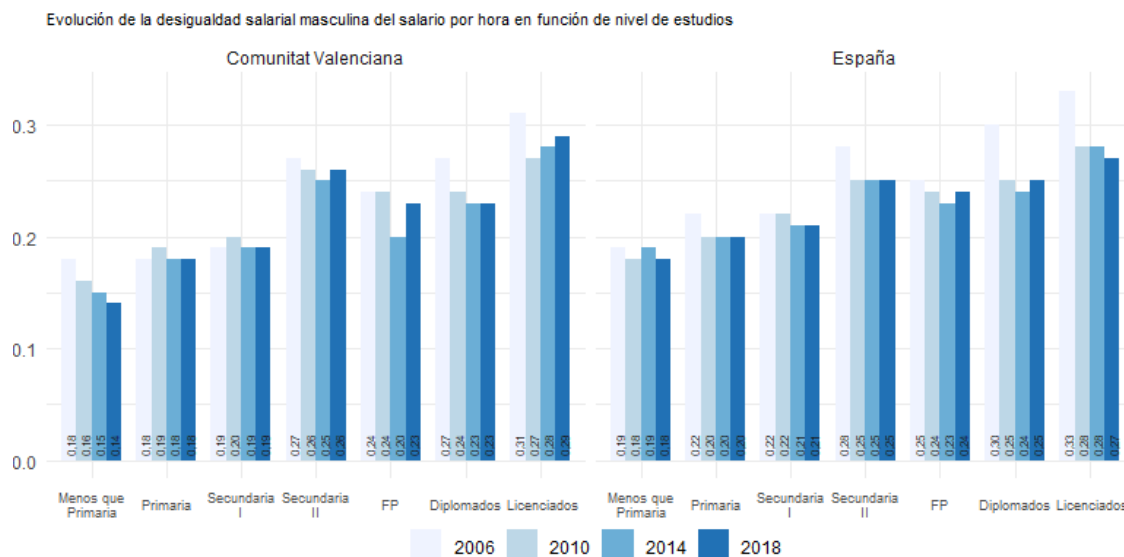
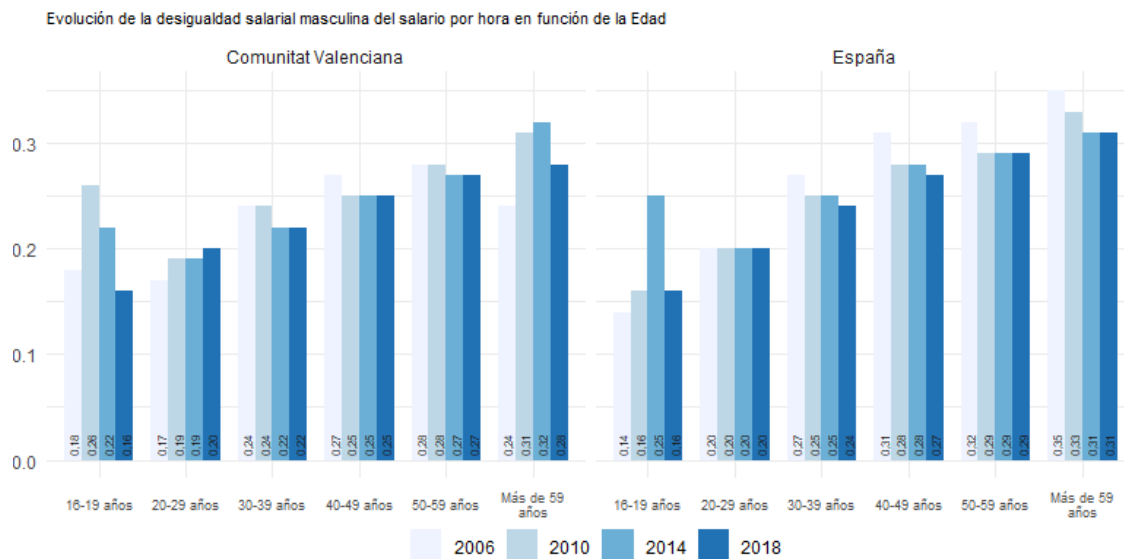


Figura 97. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Salario hora. Trabajadores

En términos de salario por hora (ver Figura 97 y Tabla 35), la desigualdad entre los salarios de los trabajadores hombres entre 16 y 19 años de la Comunitat Valenciana ha disminuido en los últimos cuatro, indicando así que, efectivamente, la subida increíble de la desigualdad en términos de salario hora se debe fundamentalmente al incremento de los contratos a tiempo parcial. En función de la educación, al corregir por las jornadas parciales, se observa que ese estancamiento de la concentración salarial entre los hombres licenciados de la Comunitat se transforma en crecimiento: es mayor la desigualdad entre los licenciados que cuatro años antes. Y, entre los hombres de nacionalidad no española

de la Comunitat, también se ve cómo crece la concentración salarial en términos de salario/hora mientras que entre los hombres en España ha descendido.

Salario anual. Género

Por su parte, cuando se limita el estudio de la concentración salarial a las diferencias entre los salarios de las mujeres y los de los hombres, excluyendo la comparación de los de las mujeres entre sí y lo hombres entre sí, lo que se ha definido en este informe como concentración salarial de género, se observan (ver Figura 98 y Tabla 36) entre 2006 y 2018 tendencias, en general, decrecientes para todos los grupos de edad excepto los más jóvenes en estos últimos cuatro años. Se observan valores muy altos de desigualdad de género es todos los grupos. En España, la tendencia ha sido decreciente en todos los tramos de edad.

Tabla 36: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAD	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,2754	0,2712	0,4001	0,2736	0,3325	0,3679	0,3777	0,3568
20-29 años	0,2340	0,2451	0,2588	0,2704	0,3225	0,3052	0,3153	0,2989
30-39 años	0,2823	0,3118	0,2888	0,3036	0,3024	0,3152	0,3040	0,3119
40-49 años	0,3352	0,3631	0,3265	0,3400	0,3430	0,3497	0,3189	0,3313
50-59 años	0,3542	0,3728	0,3596	0,3468	0,3455	0,3488	0,3448	0,3539
Más de 59 años	0,3586	0,4213	0,3944	0,4178	0,3828	0,3963	0,3820	0,3872
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,3172	0,2777	0,2433	0,2965	0,3371	0,3362	0,2556	0,3118
Primaria	0,2627	0,3004	0,2850	0,2974	0,3163	0,3286	0,3055	0,3124
Secundaria I	0,2630	0,2833	0,2873	0,2959	0,3155	0,3125	0,3029	0,3003
Secundaria II	0,3284	0,3374	0,3187	0,3124	0,3266	0,3214	0,3288	0,3244
FP	0,3081	0,3116	0,3020	0,2980	0,2882	0,2937	0,3160	0,3127
Diplomados	0,3186	0,3323	0,2876	0,2965	0,2694	0,2925	0,2718	0,2956
Licenciados	0,3458	0,3760	0,3300	0,3257	0,3542	0,3360	0,3340	0,3260
NACIONALIDAD								
Española	0,3044	0,3414	0,3248	0,3343	0,3396	0,3443	0,3361	0,3432
No Española	0,2521	0,2764	0,2776	0,3013	0,3636	0,3787	0,3489	0,3339

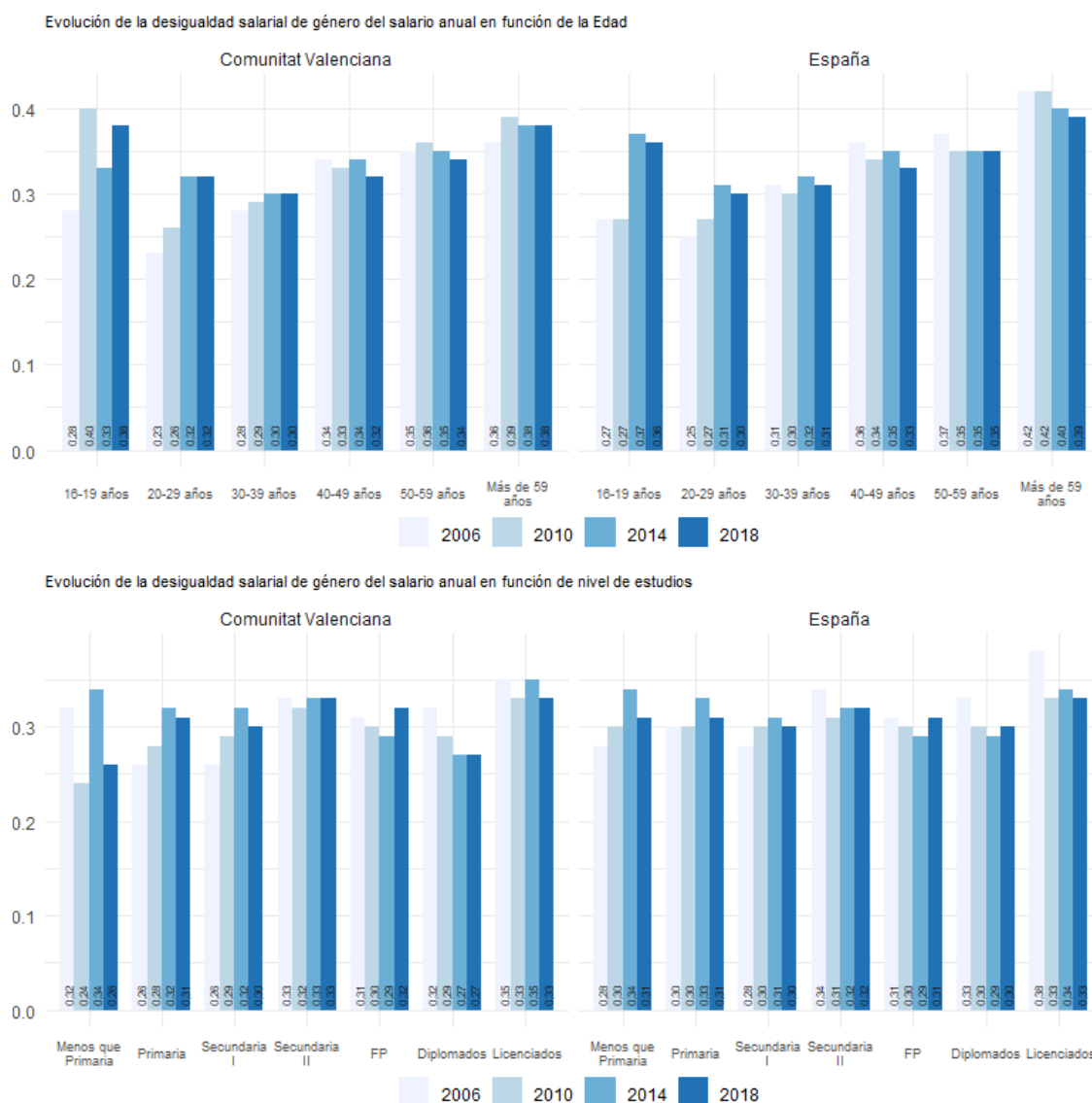


Figura 98. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

La agrupación por nivel de estudios alcanzado nos lleva a observar tendencias decrecientes dentro de los hombres y mujeres con el mismo nivel formativo, excepto entre los que han alcanzado la formación profesional, donde sigue creciendo la desigualdad de género. En España, además de entre los de FP este crecimiento se observa entre las personas con grado de diplomatura universitaria. La clasificación por nacionalidad de los y las trabajadoras nos lleva a observar una ligera mejoría en ambos grupos, si bien en ambos grupos la desigualdad de género se encuentra en valores muy elevados, aunque similares a los del conjunto de España.

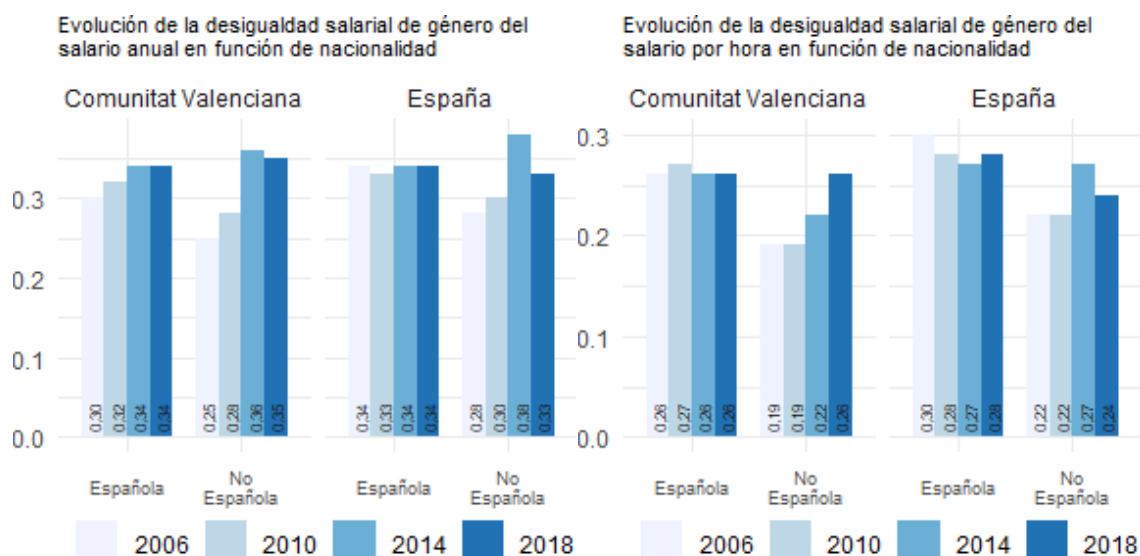


Figura 99. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual y por hora en función de la nacionalidad del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Tabla 37: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
EDAD	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
16-19 años	0,1982	0,1666	0,2330	0,1589	0,2259	0,2035	0,1459	0,1665
20-29 años	0,1903	0,2114	0,2041	0,2075	0,1951	0,2015	0,2018	0,2037
30-39 años	0,2470	0,2740	0,2400	0,2582	0,2305	0,2493	0,2378	0,2528
40-49 años	0,2827	0,3135	0,2604	0,2861	0,2551	0,2781	0,2565	0,2747
50-59 años	0,3161	0,3260	0,3021	0,3016	0,2822	0,2900	0,2758	0,2938
Más de 59 años	0,2772	0,3477	0,3262	0,3254	0,3129	0,3057	0,3091	0,3092
ESTUDIOS								
Menos que Primaria	0,2108	0,2082	0,1678	0,1819	0,1467	0,1754	0,1374	0,1810
Primaria	0,2043	0,2341	0,1867	0,2066	0,1833	0,1974	0,1909	0,2020
Secundaria I	0,1927	0,2260	0,2005	0,2163	0,1988	0,2094	0,1902	0,2071
Secundaria II	0,2882	0,2870	0,2634	0,2591	0,2519	0,2516	0,2490	0,2527
FP	0,2772	0,2754	0,2364	0,2530	0,2218	0,2429	0,2463	0,2567
Diplomados	0,2926	0,2917	0,2421	0,2553	0,2269	0,2344	0,2313	0,2468
Licenciados	0,3250	0,3354	0,2802	0,2862	0,2837	0,2820	0,2888	0,2754
NACIONALIDAD								
Española	0,2606	0,2965	0,2693	0,2818	0,2602	0,2735	0,2628	0,2784
No Española	0,1949	0,2244	0,1871	0,2246	0,2241	0,2676	0,2640	0,2423

Salario hora. Género

Por último, dentro del grupo de características del trabajador, atendiendo al estudio de la concentración salarial de género medida en términos de salario por hora (ver Figura 100 y Tabla 37), se observa que ésta desciende entre los más jóvenes, incrementándose la desigualdad en el reparto de la masa salarial solo ligeramente entre los y las trabajadoras

en la treintena. En España, prácticamente no han variado los datos en los últimos cuatro años.

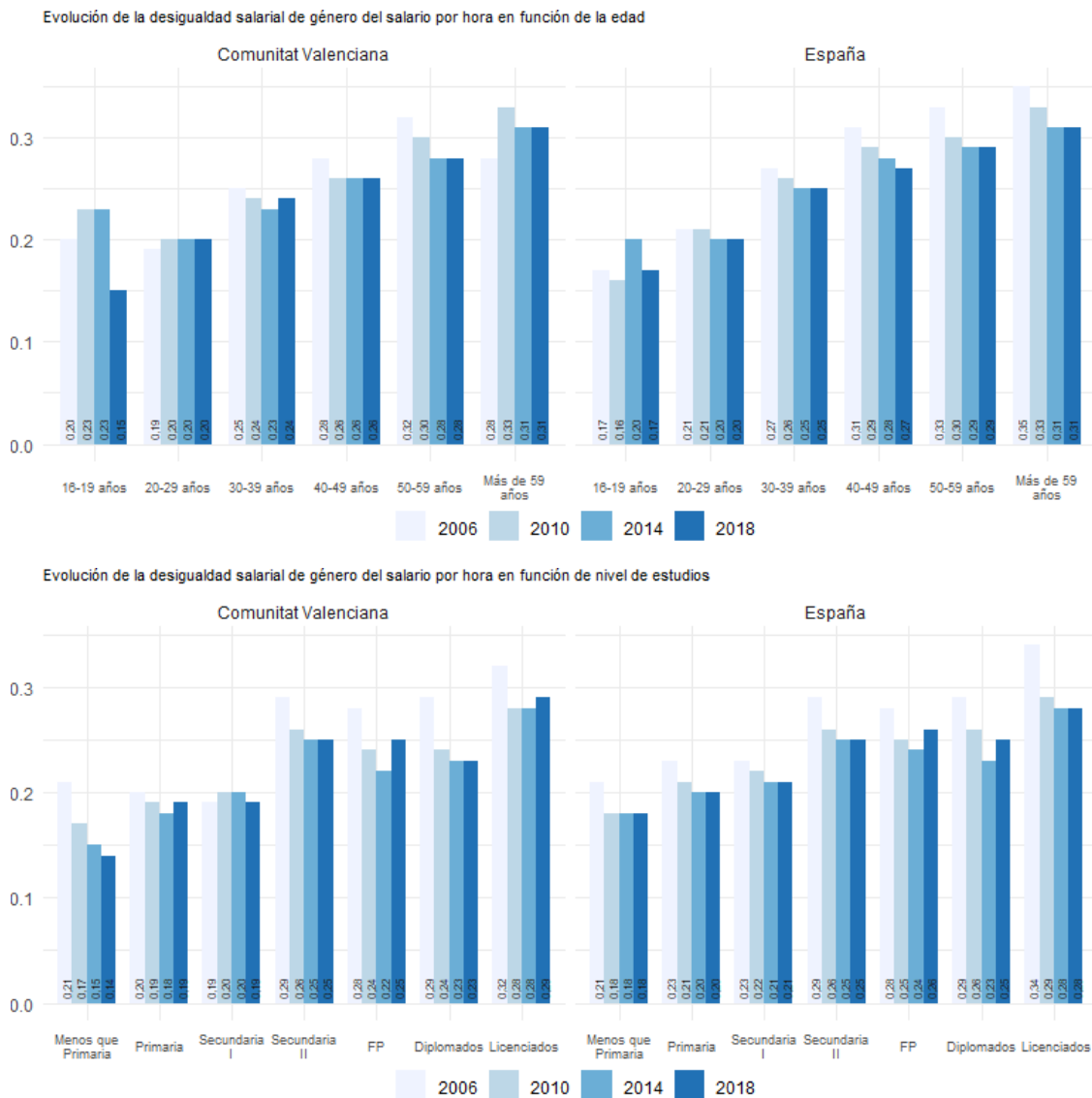


Figura 100. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características personales del trabajador/a (edad y nivel de estudios) en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Por su parte, si dividimos a las y los trabajadores en función de nivel de estudios alcanzado vemos un incremento de la concentración salarial de género en términos de salario por hora entre los titulado/as de FP y entre las personas con licenciatura o superior, estando en ambos grupos situado el índice en valores altos. En España este hecho ocurre entre los de FP y los que poseen una diplomatura, manteniéndose constante el resto de los grupos de estudios.

Finalmente, la desigualdad de género entre los trabajadores de nacionalidad española sigue siendo más baja en la Comunitat Valenciana que en España, debido a un estancamiento en la Comunitat mientras se producía un incremento en el país. Por su parte, los trabajadores y trabajadoras de nacionalidad diferente a la española residentes en la Comunitat Valenciana muestran salarios más desiguales con el tiempo, habiendo por ello superado las diferencias entre los y las trabajadoras de otra nacionalidad en España.

7.2.2 Características laborales de la persona trabajadora

Salario anual. Conjunto de las personas trabajadoras

En lo que respecta al análisis de la evolución de la concentración salarial tras la agrupación de las y los trabajadores dependiendo de la ocupación que desempeñan en su puesto de trabajo en términos de salario anual (ver Figura 101 y Tabla 38), se observa por fin un descenso de la concentración salarial en el grupo de las personas que ocupan puestos de dirección y gerencia, tras muchos años de incremento continuo, hecho este que, además, no se ha producido en España. Sin embargo, en la Comunitat Valenciana hay que lamentar el incremento de la desigualdad en el reparto de la masa salarial entre el personal de restauración y comercio, así como en el de servicios de la salud. En el resto de ocupaciones, las variaciones han sido pequeñas y en línea con las de España.

Si atendemos a las personas que ocupan puestos de responsabilidad en su puesto de trabajo en la Comunitat Valenciana, se observa un descenso de la desigualdad en estos últimos cuatro años también, como ocurría con las personas que ocupaban cargos directivos, hecho que no se observa en España.

Pasando al análisis en función de la antigüedad en la empresa, parece que ha conseguido controlarse en estos últimos cuatro años la desbocada tendencia creciente de la desigualdad entre los recién llegados a una empresa, tanto en la Comunitat como en España.

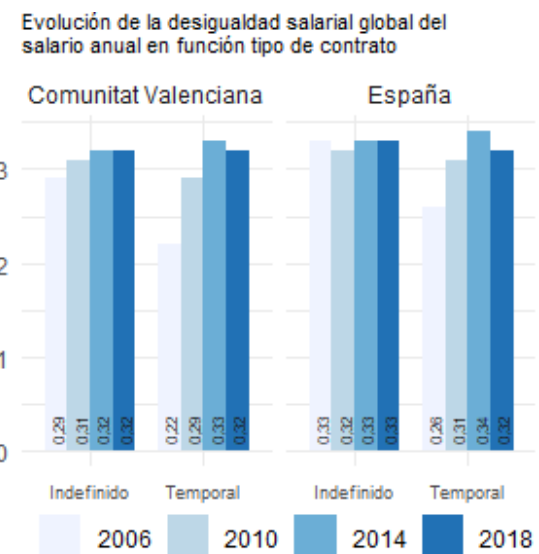
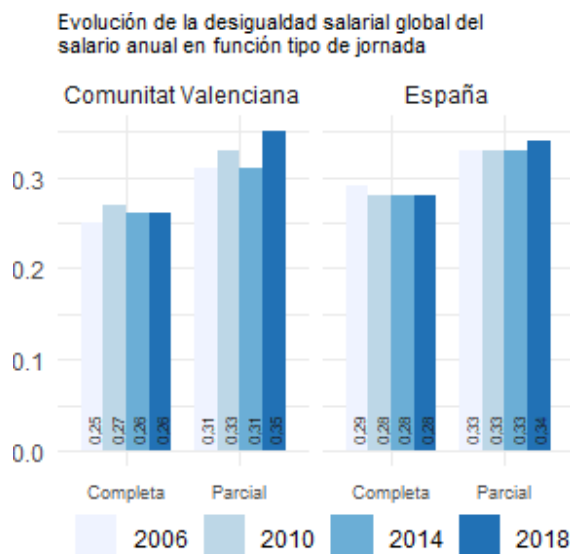
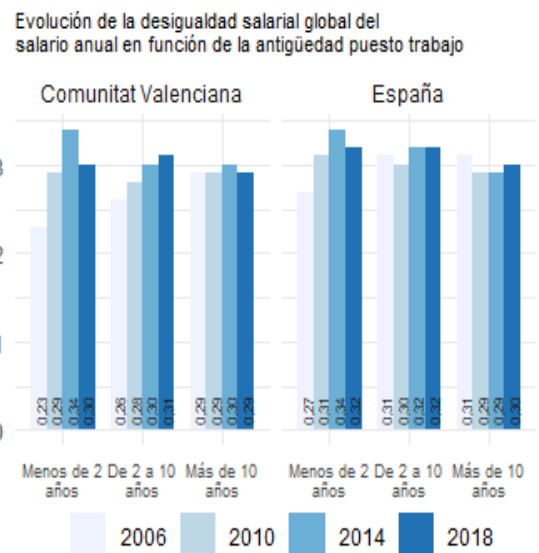
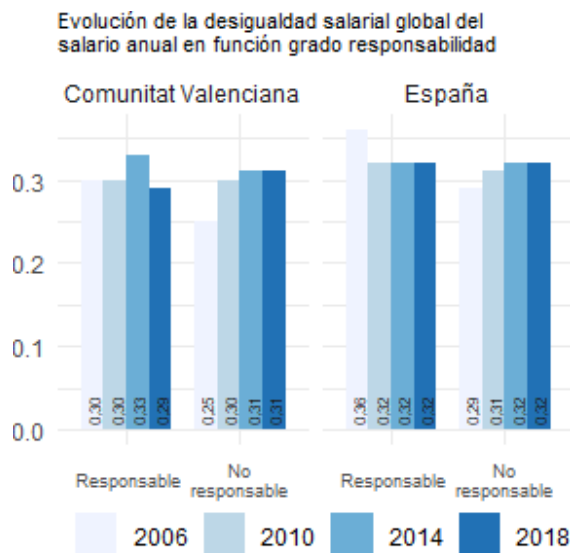
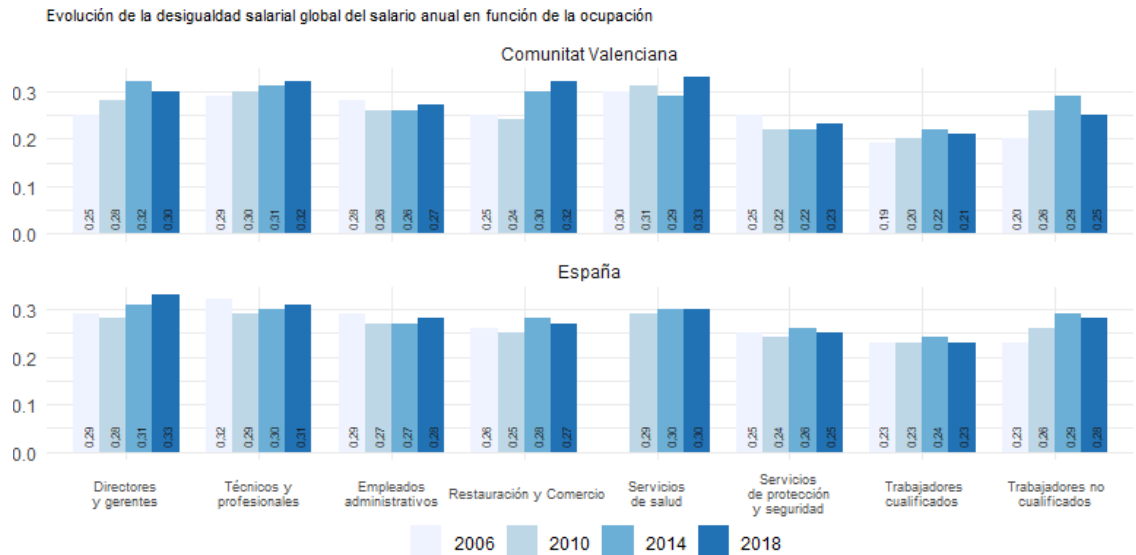


Figura 101. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Tras la agrupación de trabajadores en función del tipo de jornada, si bien entre los de jornada completa las desigualdades en el reparto de la masa salarial se han mantenido, en el caso de las personas con jornada parcial, esta se ha incrementado en estos últimos cuatro años, tanto en la Comunitat como en España. Recordemos que ese tipo de jornada es ocupada en su mayoría por mujeres, si bien al estar hablando de salario anual, los distintos tipos de jornada parcial hacen que este indicador haya que tomarlo con cautela.

Tabla 38: Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

	2006		2010		2014		2018	
OCUPACIÓN	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,2456	0,2890	0,2802	0,2795	0,3182	0,3093	0,3041	0,3306
Técnicos y profesionales	0,2931	0,3169	0,3000	0,2878	0,3090	0,3006	0,3184	0,3055
Empleados administrativos	0,2768	0,2875	0,2603	0,2744	0,2626	0,2741	0,2714	0,2790
Restauración y Comercio	0,2500	0,2606	0,2438	0,2525	0,2953	0,2784	0,3247	0,2670
Servicios de salud	0,2967		0,3140	0,2898	0,2869	0,2978	0,3277	0,3014
Servicios de protección y seguridad	0,2455	0,2483	0,2163	0,2420	0,2195	0,2564	0,2296	0,2541
Trabajadores cualificados	0,1866	0,2274	0,2050	0,2253	0,2156	0,2376	0,2131	0,2338
Trabajadores no cualificados	0,1985	0,2254	0,2612	0,2636	0,2919	0,2945	0,2540	0,2767
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2956	0,3574	0,3047	0,3162	0,3337	0,3176	0,2942	0,3152
No responsable	0,2519	0,2903	0,3002	0,3071	0,3112	0,3217	0,3112	0,3180
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,2268	0,2691	0,2878	0,3079	0,3370	0,3370	0,2975	0,3173
De 2 a 10 años	0,2643	0,3094	0,2805	0,3002	0,3022	0,3204	0,3099	0,3175
Más de 10 años	0,2864	0,3118	0,2910	0,2925	0,2957	0,2931	0,2920	0,3032
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2459	0,2945	0,2655	0,2774	0,2603	0,2755	0,2629	0,2782
Parcial	0,3100	0,3256	0,3276	0,3319	0,3092	0,3283	0,3520	0,3416
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2862	0,3326	0,3102	0,3187	0,3211	0,3261	0,3163	0,3296
Temporal	0,2247	0,2620	0,2935	0,3115	0,3348	0,3383	0,3233	0,3250

La buena noticia viene de la mano de los contratos temporales, ya que se ha visto disminuir la desigualdad en el reparto de la masa salarial entre las personas con este tipo de contrato, mientras que las personas con contrato indefinido las han mantenido constantes, en la Comunitat y en España.

Salario hora. Conjunto personas trabajadoras

Si atendemos a los salarios por hora (ver Figura 102 y Tabla 39), evidentemente los valores de concentración se reducen en términos globales. Analizando la evolución del índice de concentración en los trabajadores por tipo de ocupación, encontramos que las desigualdades o se han mantenido o han aumentado, pero en ningún caso han descendido, llegando a romper esas tendencias decrecientes de años anteriores. En España la evolución ha sido prácticamente igual a la de la Comunitat Valenciana.

Tabla 39: Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,2570	0,2753	0,2739	0,2725	0,2782	0,2833	0,2911	0,3002
Técnicos y profesionales	0,2816	0,2911	0,2567	0,2545	0,2556	0,2483	0,2650	0,2558
Empleados administrativos	0,2408	0,2509	0,2151	0,2297	0,2030	0,2198	0,2137	0,2261
Restauración y Comercio	0,1861	0,2153	0,1835	0,1823	0,1799	0,1820	0,1975	0,1872
Servicios de salud	0,1982		0,1951	0,2186	0,1612	0,1924	0,2038	0,2056
Servicios de protección y seguridad	0,1939	0,2127	0,2192	0,2517	0,2023	0,2395	0,2298	0,2423
Trabajadores cualificados	0,1808	0,2120	0,1749	0,1995	0,1775	0,2056	0,1822	0,2070
Trabajadores no cualificados	0,1528	0,1672	0,1584	0,1689	0,1619	0,1656	0,1596	0,1742
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2795	0,3287	0,2847	0,2916	0,2730	0,2830	0,2733	0,2913
No responsable	0,2176	0,2561	0,2432	0,2550	0,2338	0,2510	0,2406	0,2546
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,1890	0,2281	0,2079	0,2359	0,2154	0,2268	0,2001	0,2271
De 2 a 10 años	0,2403	0,2777	0,2361	0,2571	0,2379	0,2575	0,2453	0,2599
Más de 10 años	0,2717	0,2919	0,2694	0,2688	0,2573	0,2642	0,2598	0,2718
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2442	0,2889	0,2646	0,2766	0,2569	0,2708	0,2616	0,2756
Parcial	0,2625	0,2820	0,2338	0,2487	0,1951	0,2197	0,2194	0,2370
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2598	0,3001	0,2694	0,2818	0,2591	0,2739	0,2651	0,2793
Temporal	0,1827	0,2258	0,2083	0,2388	0,2197	0,2337	0,2192	0,2431

En función del grado de responsabilidad que ocupa el o la trabajadora, no se observa una tendencia clara en el conjunto del periodo, con muy pocas variaciones en el índice de concentración de cada grupo en cada ámbito espacial.

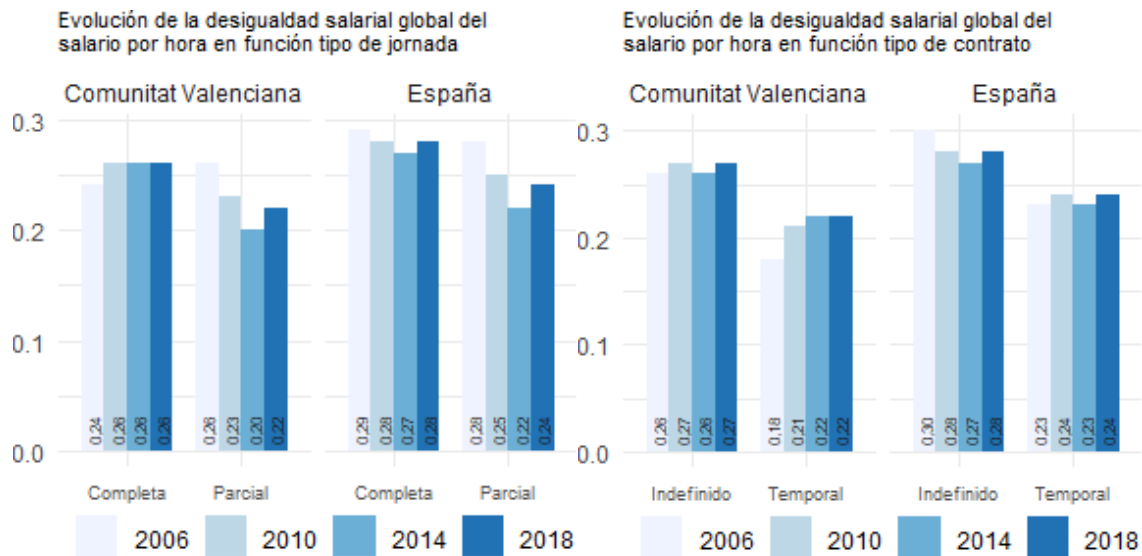
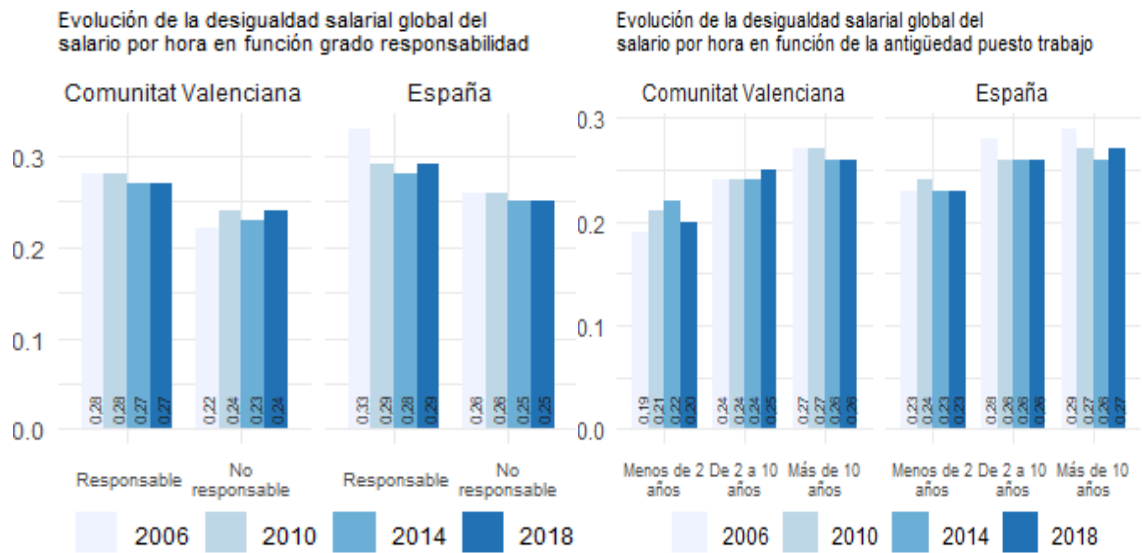
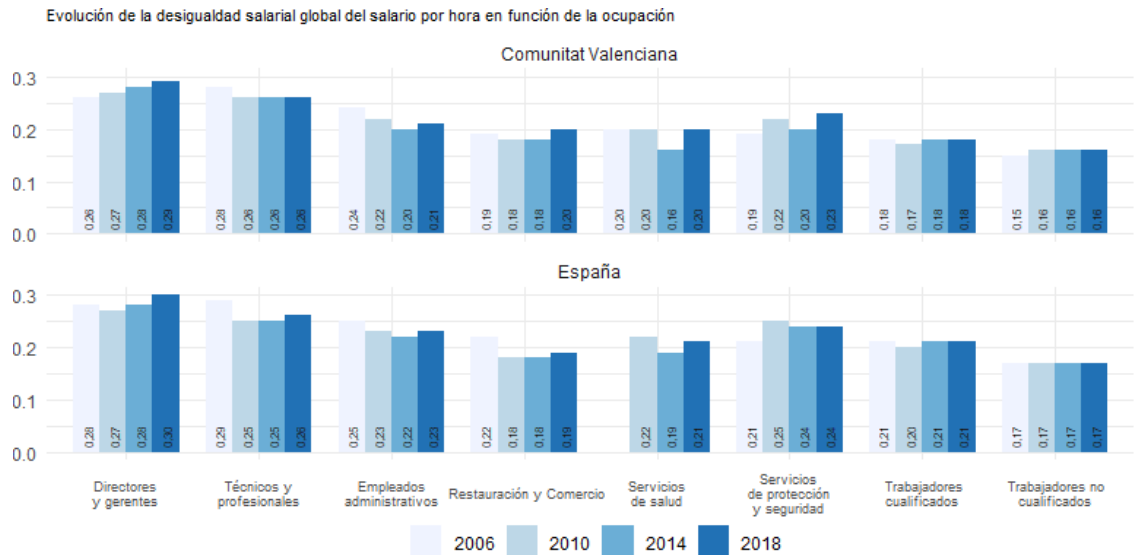


Figura 102. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

Atendiendo ahora a la antigüedad en la empresa, entre los recién llegados a una empresa se confirma el descenso de la desigualdad en términos de salario/hora, incrementándose ligeramente entre los que llevan de 2 a 10 años. En España se incrementa la desigualdad entre las personas más antiguas en la empresa.

Entre las personas con jornada parcial se confirma el incremento de la concentración salarial tras muchos años de descenso, tanto en la Comunitat como en España, aunque entre los y las trabajadoras temporales de la Comunitat se ha frenado el ascenso de dicha concentración salarial, hecho este último que no ha ocurrido en España.

Salario anual y salario hora. Trabajadoras

Atendiendo por separado al grupo de mujeres trabajadoras, observamos cómo la tendencia sigue siendo de creciente desigualdad en todos los grupos de ocupaciones excepto entre las mujeres que ocupan puestos de dirección o gerencia en la empresa en la Comunitat Valenciana, así como tanto entre las trabajadoras cualificadas como entre las no cualificadas, que han reducido su concentración salarial. En España, sin embargo, las directoras y gerentes han visto incrementar dicha concentración salarial (ver Figura 103 y Tabla 40). Esta realidad tiene su confirmación en el grupo de las mujeres responsables, entre las que se encuentran las directoras y gerentes, donde la concentración salarial ha disminuido hasta cinco puntos porcentuales en la Comunitat Valenciana en los últimos cuatro años. En términos de salario/hora, este descenso de la desigualdad en el reparto de la masa salarial se confirma entre las trabajadoras cualificadas y entre las no cualificadas y, en menor medida, entre las directoras y gerentes. En el resto de ocupaciones, se sigue incrementando la desigualdad en términos de salario/hora, lo que no es una buena noticia (ver Figura 104 y Tabla 41).

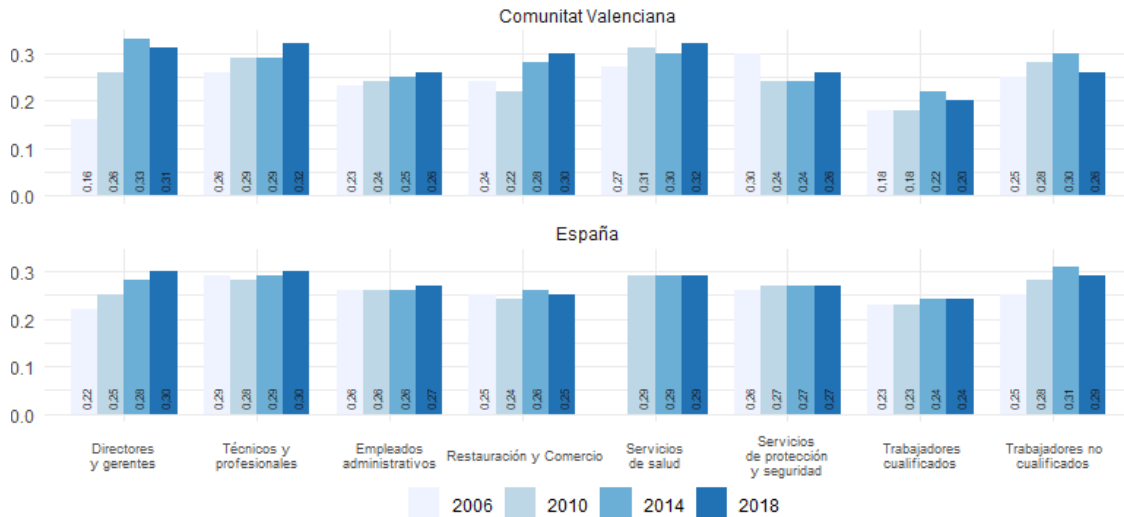
Por su parte, la desigualdad femenina disminuye entre las mujeres que llevan menos de dos años en la empresa entre ellas, incrementándose cuando aumenta el tiempo de estancia en la empresa, hecho este último que se acrecienta en términos de salario/hora, igual que ocurre en España.

Tabla 40: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

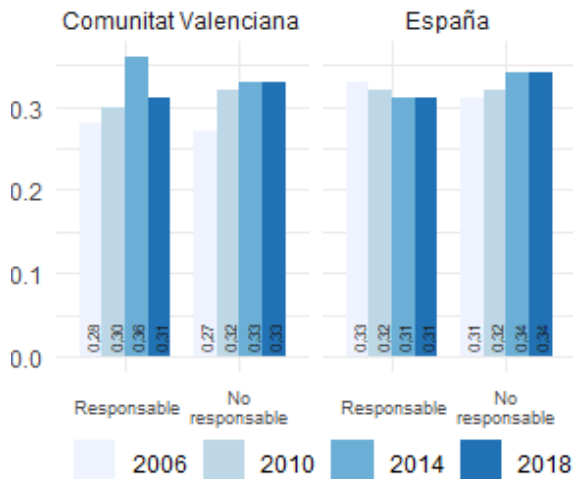
OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,1611	0,2170	0,2640	0,2540	0,3307	0,2835	0,3061	0,2968
Técnicos y profesionales	0,2599	0,2899	0,2870	0,2832	0,2885	0,2905	0,3152	0,2989
Empleados administrativos	0,2349	0,2586	0,2415	0,2573	0,2536	0,2598	0,2575	0,2721
Restauración y Comercio	0,2436	0,2547	0,2203	0,2362	0,2758	0,2623	0,2986	0,2485
Servicios de salud	0,2670		0,3066	0,2868	0,2965	0,2946	0,3184	0,2907
Servicios de protección y seguridad	0,2992	0,2644	0,2356	0,2707	0,2435	0,2740	0,2575	0,2672
Trabajadores cualificados	0,1798	0,2268	0,1808	0,2266	0,2183	0,2439	0,2032	0,2443
Trabajadores no cualificados	0,2451	0,2548	0,2796	0,2792	0,2981	0,3104	0,2585	0,2931
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2766	0,3310	0,3005	0,3194	0,3575	0,3145	0,3069	0,3123
No responsable	0,2709	0,3081	0,3175	0,3231	0,3295	0,3376	0,3321	0,3369
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,2483	0,2828	0,3027	0,3212	0,3613	0,3507	0,3097	0,3313
De 2 a 10 años	0,2838	0,3081	0,2853	0,3094	0,3195	0,3281	0,3322	0,3321
Más de 10 años	0,2684	0,2957	0,2984	0,2898	0,3030	0,2989	0,3049	0,3120
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2250	0,2710	0,2565	0,2706	0,2528	0,2654	0,2650	0,2741
Parcial	0,2942	0,3051	0,3077	0,3127	0,3038	0,3212	0,3293	0,3238
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2823	0,3211	0,3172	0,3262	0,3371	0,3361	0,3359	0,3421
Temporal	0,2669	0,3028	0,3044	0,3426	0,3465	0,3647	0,3484	0,3580

Al analizar los índices a partir de la agrupación de las mujeres en función del tipo de jornada que desempeñan observamos que la concentración salarial crece tanto entre las mujeres que trabajan a jornada completa como entre las que lo hacen a jornada parcial, mientras que en España no sufre variaciones respecto a cuatro años antes. Por su parte, tanto en el grupo de las contratadas de forma indefinida como en el de las temporales en la Comunitat, la desigualdad también se mantiene constante, habiéndose frenado el crecimiento de los últimos años, lo que puede anunciar un cambio de tendencia. Este hecho se observa también en España. Sin embargo, en términos de salario/hora, la desigualdad se incrementa tanto entre las trabajadoras a jornada completa, como entre las que trabajan a tiempo parcial (recordemos que aquí ya no influye el número de horas trabajadas en esa jornada parcial), como entre las que tienen contrato indefinido o temporal.

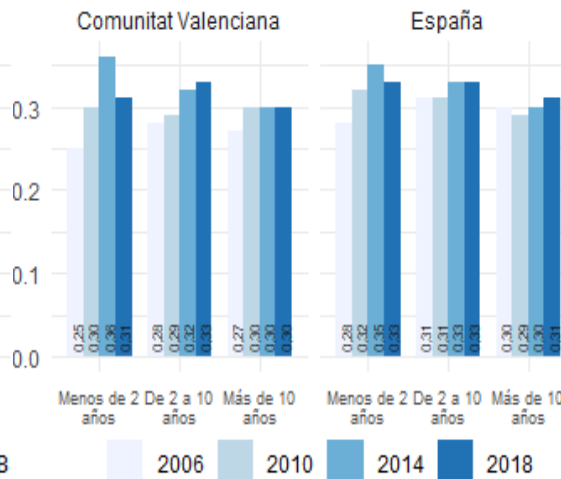
Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario anual en función de la ocupación



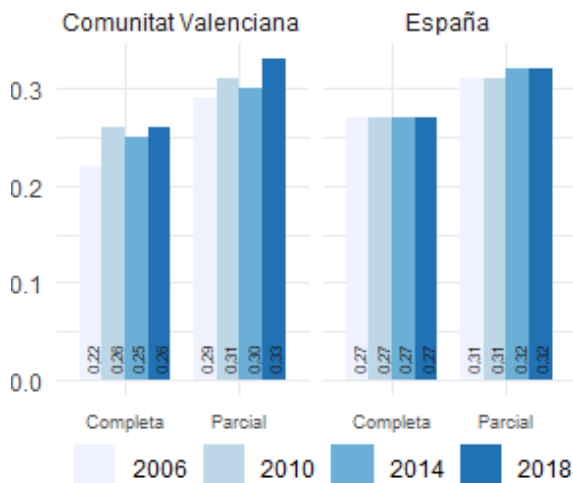
Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario anual en función grado responsabilidad



Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario anual en función de la antigüedad puesto trabajo



Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario anual en función tipo de jornada



Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario anual en función tipo de contrato

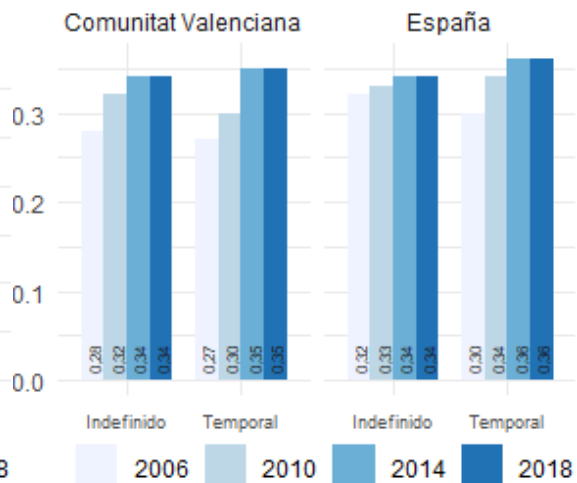
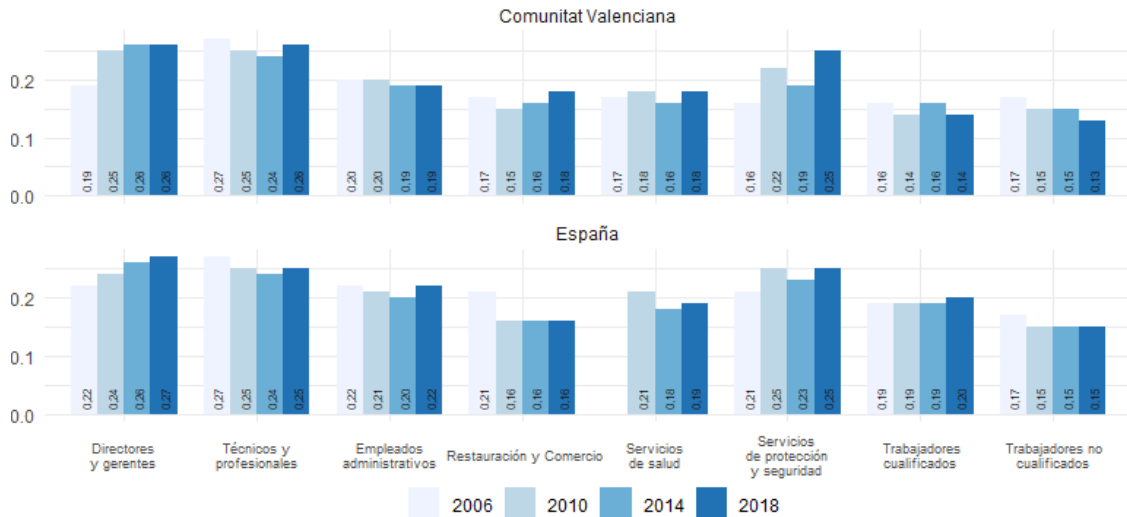
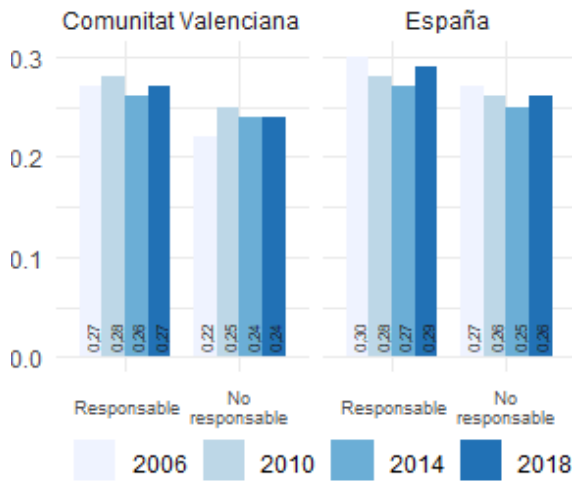


Figura 103. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características laborales de la trabajadora en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018)

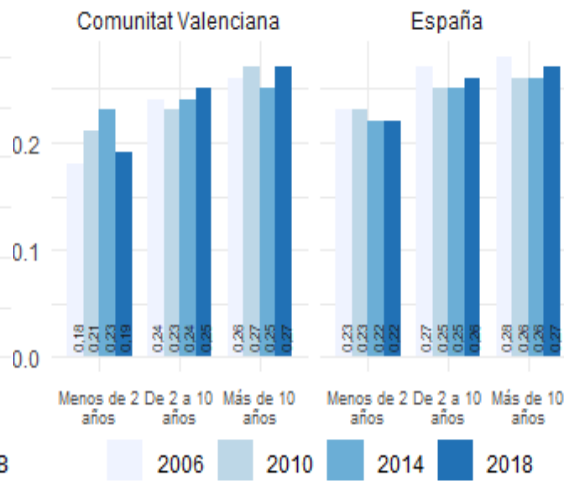
Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario por hora en función de la ocupación



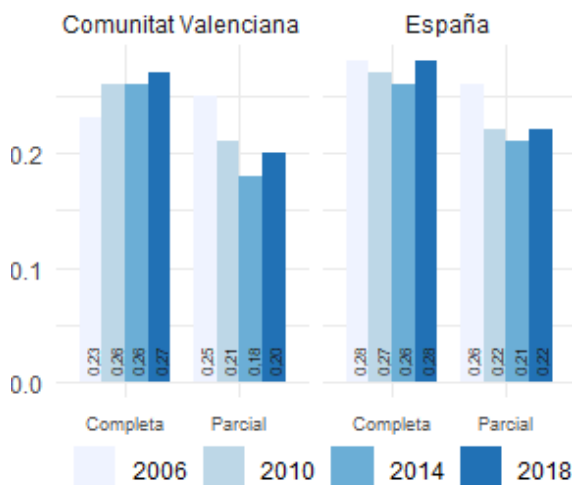
Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario por hora en función grado responsabilidad



Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario por hora en función de la antigüedad puesto trabajo



Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario por hora en función tipo de jornada



Evolución de la desigualdad salarial femenina del salario por hora en función tipo de contrato

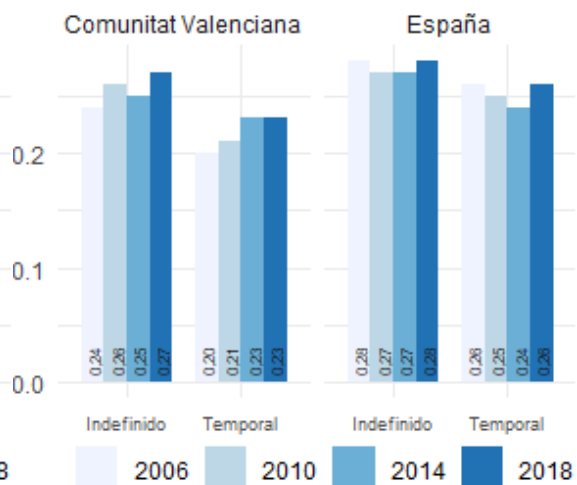


Figura 104. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características laborales de la trabajadora en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

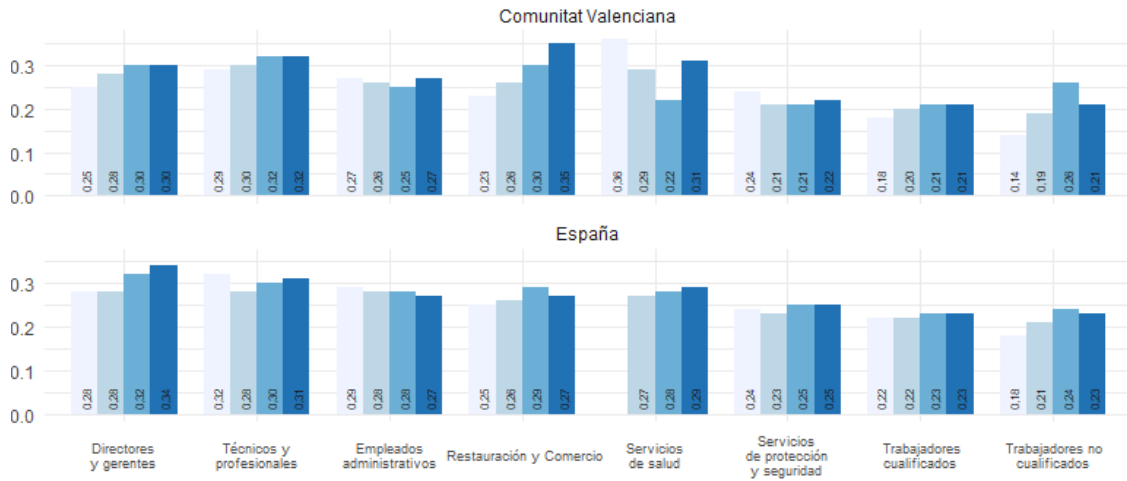
Tabla 41: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,1944	0,2238	0,2541	0,2357	0,2622	0,2556	0,2597	0,2672
Técnicos y profesionales	0,2651	0,2716	0,2490	0,2493	0,2424	0,2359	0,2605	0,2465
Empleados administrativos	0,2008	0,2214	0,1951	0,2083	0,1909	0,2008	0,1946	0,2167
Restauración y Comercio	0,1680	0,2065	0,1530	0,1639	0,1565	0,1618	0,1847	0,1648
Servicios de salud	0,1667		0,1805	0,2073	0,1553	0,1797	0,1824	0,1880
Servicios de protección y seguridad	0,1609	0,2105	0,2228	0,2502	0,1925	0,2330	0,2458	0,2472
Trabajadores cualificados	0,1576	0,1933	0,1392	0,1883	0,1589	0,1891	0,1417	0,1981
Trabajadores no cualificados	0,1706	0,1717	0,1511	0,1535	0,1455	0,1481	0,1303	0,1523
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2661	0,3005	0,2820	0,2847	0,2597	0,2713	0,2729	0,2875
No responsable	0,2204	0,2651	0,2462	0,2566	0,2380	0,2495	0,2448	0,2571
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,1839	0,2308	0,2072	0,2292	0,2265	0,2178	0,1874	0,2194
De 2 a 10 años	0,2435	0,2699	0,2278	0,2526	0,2361	0,2489	0,2465	0,2591
Más de 10 años	0,2580	0,2771	0,2740	0,2643	0,2488	0,2598	0,2663	0,2728
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2330	0,2791	0,2638	0,2741	0,2563	0,2649	0,2668	0,2753
Parcial	0,2486	0,2597	0,2063	0,2224	0,1812	0,2086	0,2020	0,2189
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2436	0,2820	0,2641	0,2745	0,2514	0,2653	0,2656	0,2753
Temporal	0,2022	0,2582	0,2055	0,2532	0,2306	0,2430	0,2338	0,2586

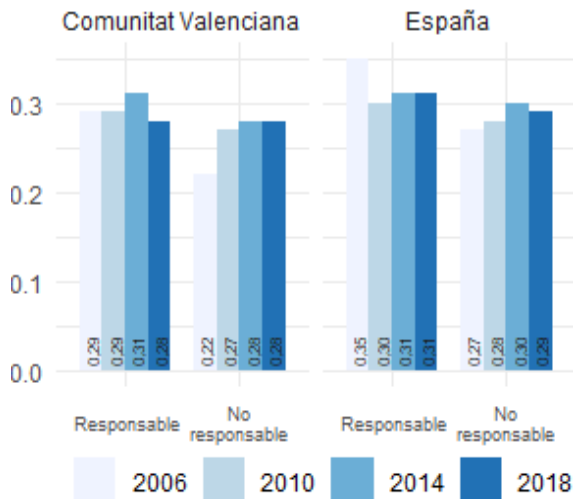
Salario anual y salario hora. Trabajadores

En términos de salario anual, el grupo de los hombres no presenta niveles de concentración tan altos como el grupo de mujeres ya que, como ya se ha comentado reiteradamente, su tasa de temporalidad es sensiblemente inferior, pero sí superiores en términos de salario/hora (ver Figura 105, Figura 106, Tabla 42 y Tabla 43. Entre los hombres se repiten los mismos patrones que entre las mujeres, se incrementan las desigualdades en todas las ocupaciones excepto en las de trabajadores no cualificados que se logran reducir. Se llega incluso a romper las tendencias decrecientes de hace años en servicios como el de la salud. Esta reducción a escala nacional se consigue, además de entre los trabajadores no cualificados, entre los empleados administrativos y la restauración y el comercio. Precisamente es en restauración y comercio donde en la Comunitat la desigualdad se sitúa en valores muy altos (0,3477).

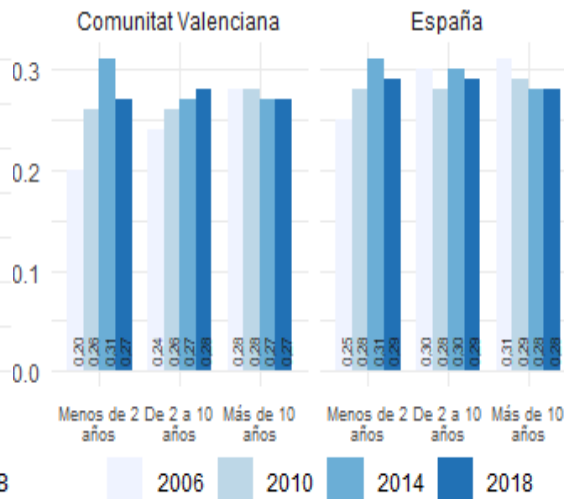
Evolución de la desigualdad salarial masculina del salario anual en función de la ocupación



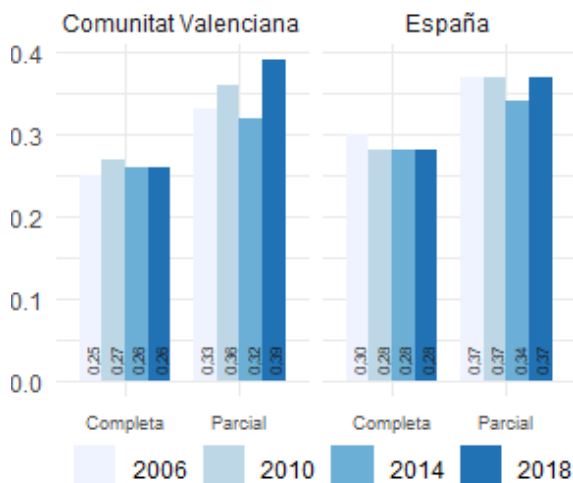
Evolución de la desigualdad salarial masculina del salario anual en función grado responsabilidad



Evolución de la desigualdad salarial masculina del salario anual en función de la antigüedad puesto trabajo



Evolución de la desigualdad salarial masculina del salario anual en función tipo de jornada



Evolución de la desigualdad salarial masculina del salario anual en función tipo de contrato

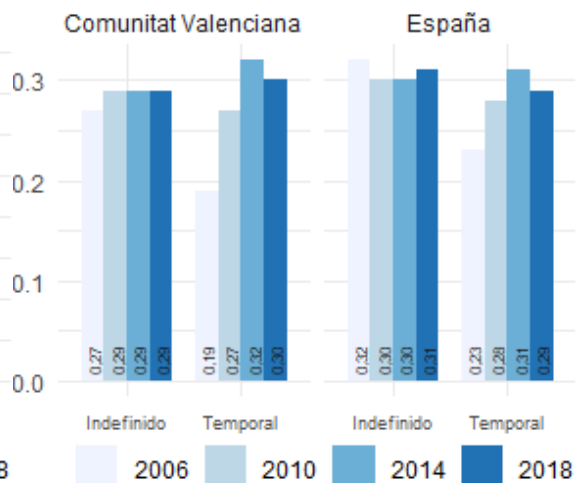


Figura 105. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

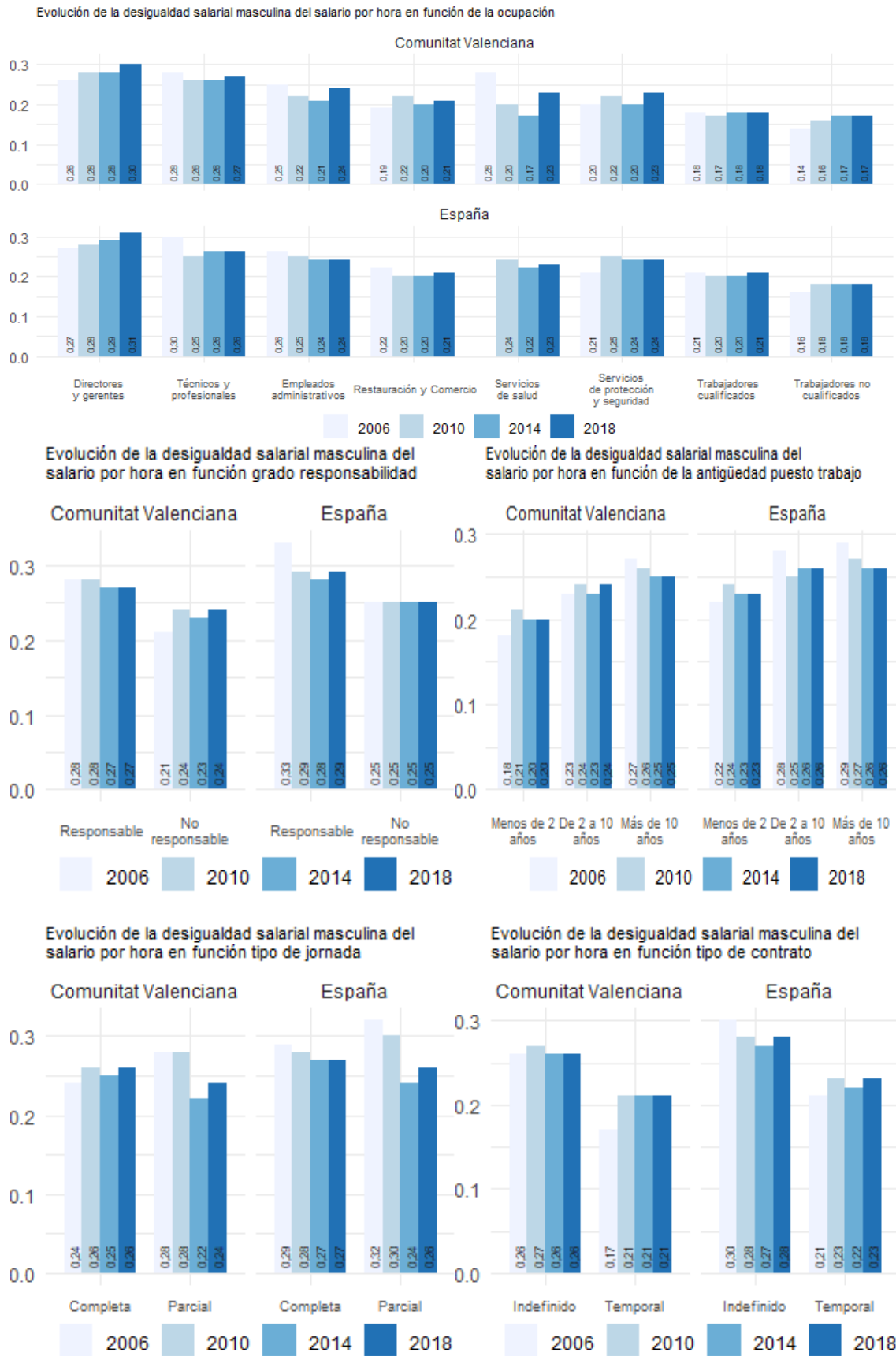


Figura 106. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

En términos de salario por hora, la desigualdad se incrementa en todos los grupos de ocupaciones en estos últimos cuatro años (ver Figura 106 y Tabla 43). Tras la agrupación de los trabajadores en función de si tienen personas a su cargo o no, encontramos que la concentración salarial masculina ha descendido en todos ellos, más entre los responsables, lo que les sitúa con una menor concentración que sus homólogos en España.

Tabla 42: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,2537	0,2835	0,2794	0,2839	0,3045	0,3164	0,2997	0,3414
Técnicos y profesionales	0,2935	0,3211	0,3039	0,2832	0,3181	0,3000	0,3186	0,3057
Empleados administrativos	0,2748	0,2866	0,2595	0,2792	0,2501	0,2766	0,2677	0,2735
Restauración y Comercio	0,2297	0,2488	0,2629	0,2560	0,3019	0,2851	0,3477	0,2747
Servicios de salud	0,3592		0,2896	0,2736	0,2234	0,2770	0,3075	0,2894
Servicios de protección y seguridad	0,2364	0,2427	0,2107	0,2343	0,2130	0,2512	0,2241	0,2498
Trabajadores cualificados	0,1822	0,2228	0,2020	0,2213	0,2101	0,2339	0,2066	0,2287
Trabajadores no cualificados	0,1431	0,1770	0,1928	0,2130	0,2565	0,2423	0,2060	0,2281
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2933	0,3536	0,2931	0,3048	0,3083	0,3128	0,2848	0,3121
No responsable	0,2239	0,2677	0,2736	0,2832	0,2826	0,2969	0,2846	0,2918
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,1973	0,2463	0,2587	0,2814	0,3051	0,3117	0,2686	0,2888
De 2 a 10 años	0,2366	0,2962	0,2612	0,2781	0,2700	0,2986	0,2810	0,2944
Más de 10 años	0,2772	0,3058	0,2808	0,2879	0,2736	0,2804	0,2679	0,2826
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2479	0,3011	0,2665	0,2784	0,2610	0,2792	0,2600	0,2786
Parcial	0,3296	0,3668	0,3581	0,3715	0,3187	0,3432	0,3881	0,3665
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2678	0,3210	0,2907	0,2988	0,2886	0,3042	0,2903	0,3068
Temporal	0,1885	0,2298	0,2691	0,2787	0,3233	0,3092	0,2952	0,2904

Al contrario de lo que ha ocurrido en el caso de las mujeres, entre los hombres trabajadores recién incorporados a la empresa la desigualdad ha descendido significativamente tras muchos años creciendo, lo que les ha permitido situarse en valores de desigualdad menores que los de España. Sin embargo, el grupo de los hombres que lleva entre dos y diez años en la empresa en la Comunitat ha visto incrementar su concentración salarial, siendo por ello ya el grupo donde más desigualdad en el reparto de la masa salarial se detecta, aunque sigue siendo menor que la de sus homólogos en

España. Debido sobre todo a los diferentes tipos de jornada asumidos entre ellos, la evolución se mantiene igual en términos de salario/hora.

Tabla 43: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,2578	0,2696	0,2761	0,2817	0,2769	0,2915	0,3008	0,3124
Técnicos y profesionales	0,2814	0,2983	0,2608	0,2548	0,2638	0,2555	0,2682	0,2627
Empleados administrativos	0,2535	0,2642	0,2226	0,2475	0,2074	0,2365	0,2351	0,2351
Restauración y Comercio	0,1923	0,2170	0,2200	0,1977	0,2031	0,2021	0,2104	0,2089
Servicios de salud	0,2788		0,2041	0,2351	0,1688	0,2158	0,2305	0,2322
Servicios de protección y seguridad	0,1966	0,2097	0,2162	0,2496	0,2013	0,2382	0,2264	0,2400
Trabajadores cualificados	0,1794	0,2102	0,1740	0,1973	0,1762	0,2045	0,1825	0,2053
Trabajadores no cualificados	0,1362	0,1585	0,1578	0,1759	0,1715	0,1759	0,1664	0,1837
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2784	0,3301	0,2769	0,2891	0,2715	0,2848	0,2726	0,2907
No responsable	0,2094	0,2470	0,2374	0,2503	0,2270	0,2493	0,2352	0,2506
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,1823	0,2217	0,2053	0,2373	0,2045	0,2303	0,2031	0,2292
De 2 a 10 años	0,2327	0,2768	0,2369	0,2545	0,2340	0,2598	0,2418	0,2578
Más de 10 años	0,2685	0,2926	0,2648	0,2686	0,2547	0,2631	0,2487	0,2650
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2434	0,2904	0,2623	0,2758	0,2549	0,2728	0,2579	0,2747
Parcial	0,2795	0,3226	0,2777	0,3003	0,2214	0,2431	0,2437	0,2641
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2574	0,3011	0,2675	0,2798	0,2576	0,2744	0,2609	0,2777
Temporal	0,1680	0,2061	0,2069	0,2259	0,2096	0,2249	0,2075	0,2282

En lo que respecta al tipo de jornada, entre los hombres a tiempo completo se mantiene constante, mientras que entre los que tienen jornada parcial se incrementa la desigualdad, llegando a alcanzarse un valor de 0,3881. También se observa un mantenimiento de la desigualdad entre los que disfrutan de un contrato indefinido, disminuyendo la concentración salarial entre los trabajadores temporales. En España ha aumentado ligeramente la concentración salarial entre los trabajadores con contrato indefinido.

Analizando la concentración en salarios por hora se observa que se incrementa entre los hombres en la Comunitat, independientemente del tipo de jornada, pero no llega a los niveles de España. También por tipo de contrato se observa que el incremento en ambos

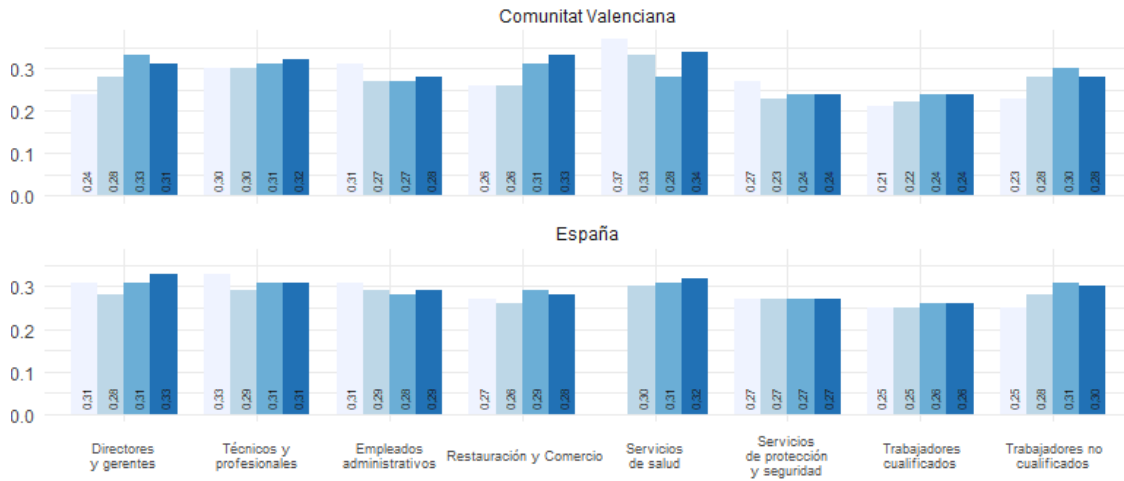
tipos que ha sufrido el conjunto de trabajadores en España hace que la Comunitat se sitúe en valores de mayor igualdad en el reparto de los salarios entre indefinidos y entre temporales en términos de salario/hora.

Salario anual y salario hora. Género

La concentración de género se ha incrementado en prácticamente todas las ocupaciones en estos últimos cuatro años, especialmente entre las ocupaciones de restauración y en los servicios de salud. La relativa buena noticia viene de parte del descenso de la desigualdad de género entre las y los trabajadores que ocupan puestos de dirección o gerencia, así como entre los y trabajadoras no cualificadas. En España, el comportamiento ha sido similar, salvo porque entre los puestos directivos sigue aumentando la concentración salarial (ver Figura 107 y Tabla 44). Esto se traduce también en un descenso de la desigualdad salarial entre géneros entre las personas que ocupan puestos de responsabilidad en la empresa. En consecuencia, en estos últimos cuatro años se ha visto una mayor desigualdad de género entre las personas que no ocupan cargos de responsabilidad que entre las que sí los ocupan, tanto en la Comunitat como en España. Si se atiende a la concentración en términos de salario/hora, se ve que tal descenso entre la desigualdad de los y las directivas no se produce, además de que se observa un alto crecimiento de la concentración salarial en los servicios de protección y seguridad (ver Figura 108 y Tabla 45). Por su parte, el hecho de hacer los cálculos del índice de concentración en términos de salario/hora nos lleva a concluir un incremento de dicho índice de género entre las personas que ocupan puestos de responsabilidad, lo cual parece más lógico por las grandes diferencias salariales existentes entre este tipo de trabajadore/as.

Por su parte, entre las personas que llevan menos de dos años en la empresa, la concentración de género ha disminuido mucho estos últimos cuatro años, lo que es buena noticia porque se situaba en valores muy altos en 2014, siendo mayor ahora, incluso, la de las personas que llevan entre dos y diez años en la empresa, cuya desigualdad sigue creciendo, hecho este que viene repitiéndose en todos los grupos.

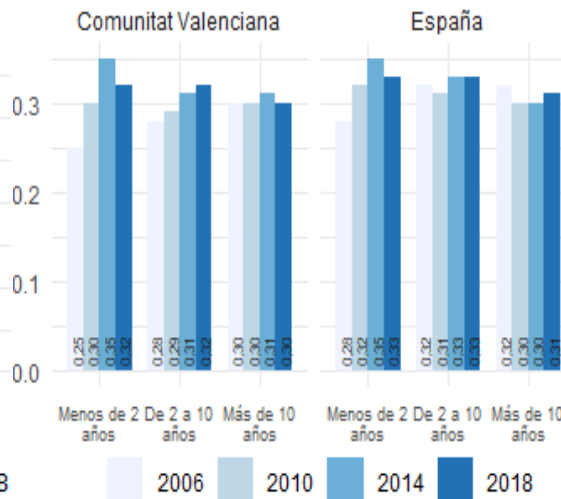
Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función de la ocupación



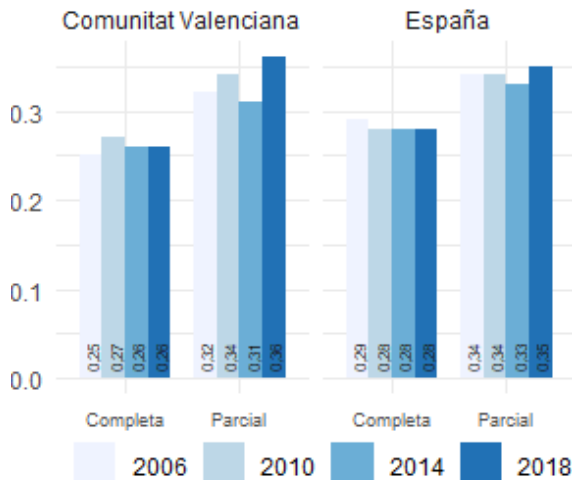
Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función de grado de responsabilidad



Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función de la antigüedad puesto trabajo



Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función tipo de jornada



Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función tipo de contrato

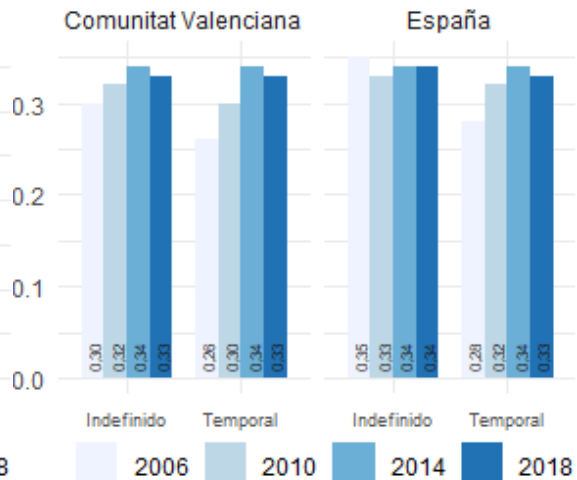


Figura 107. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

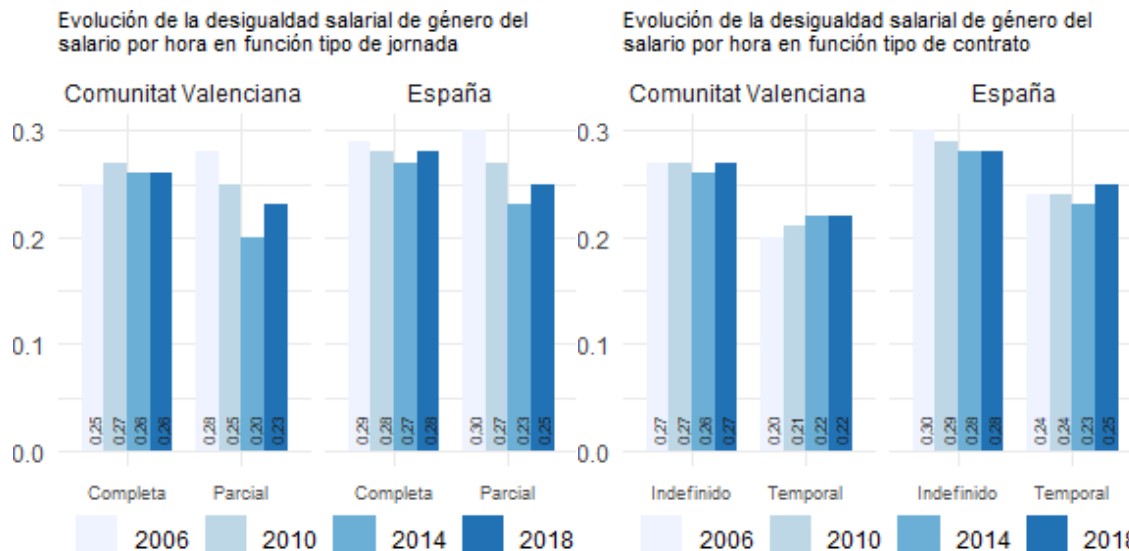
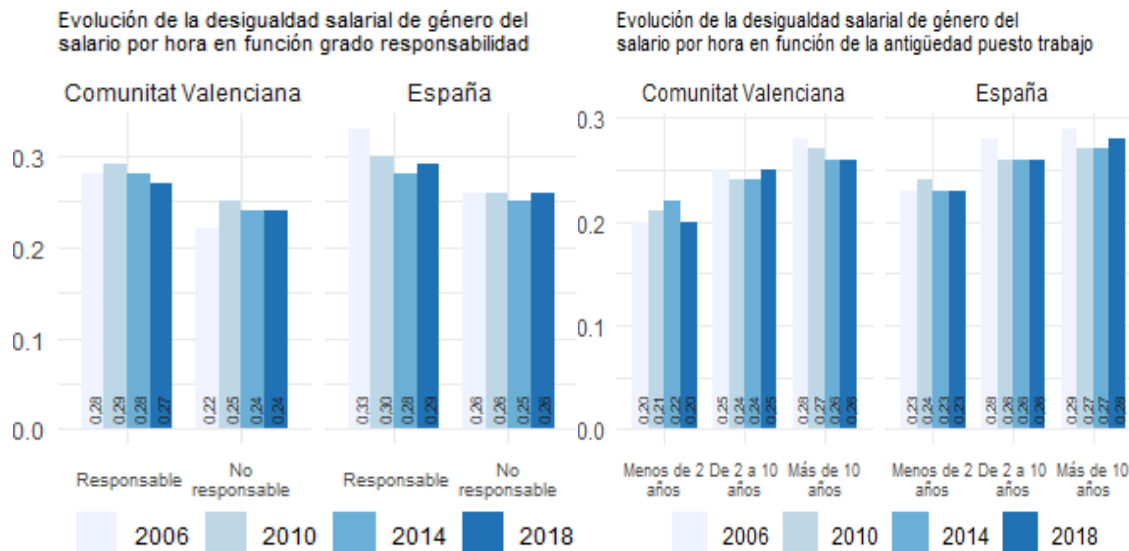
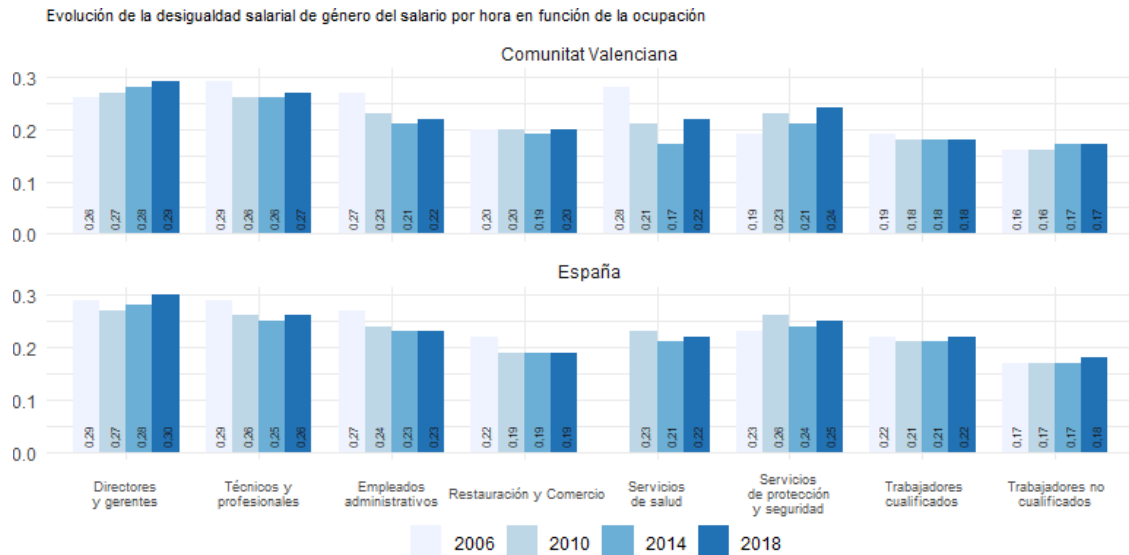


Figura 108. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

En términos de salario/hora preocupa especialmente el incremento de la desigualdad entre los y las trabajadoras que llevan más de dos años en la empresa, y más todavía entre las que llevan más de diez, tanto en la Comunitat como en España.

En lo que respecta al tipo de jornada, tanto entre los trabajadores a tiempo parcial como entre los de tiempo completo, el reparto de la masa salarial es más desigual después de estos cuatro años, mientras que en España no ha cambiado. También se ha mantenido constante la concentración salarial entre los que poseen un contrato indefinido o un contrato temporal, tanto en la Comunitat como en España. En términos de salario/hora, la concentración salarial se ha incrementado en todos los grupos, independientemente del tipo de jornada o de contrato.

Tabla 44: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,2384	0,3085	0,2841	0,2795	0,3277	0,3088	0,3086	0,3290
Técnicos y profesionales	0,3039	0,3253	0,3038	0,2923	0,3133	0,3059	0,3198	0,3087
Empleados administrativos	0,3081	0,3094	0,2738	0,2872	0,2736	0,2850	0,2848	0,2867
Restauración y Comercio	0,2617	0,2692	0,2595	0,2643	0,3106	0,2884	0,3307	0,2768
Servicios de salud	0,3715		0,3286	0,2969	0,2823	0,3061	0,3418	0,3173
Servicios de protección y seguridad	0,2734	0,2716	0,2337	0,2665	0,2427	0,2743	0,2441	0,2664
Trabajadores cualificados	0,2103	0,2526	0,2175	0,2453	0,2379	0,2560	0,2358	0,2569
Trabajadores no cualificados	0,2325	0,2524	0,2782	0,2793	0,3035	0,3095	0,2805	0,2971
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,3023	0,3673	0,3164	0,3253	0,3528	0,3227	0,2999	0,3187
No responsable	0,2716	0,3013	0,3082	0,3146	0,3199	0,3288	0,3198	0,3251
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,2505	0,2839	0,2975	0,3191	0,3492	0,3484	0,3177	0,3329
De 2 a 10 años	0,2823	0,3196	0,2895	0,3090	0,3114	0,3283	0,3202	0,3251
Más de 10 años	0,3027	0,3217	0,2970	0,2968	0,3096	0,3001	0,3013	0,3114
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2475	0,2934	0,2677	0,2789	0,2621	0,2760	0,2647	0,2793
Parcial	0,3250	0,3409	0,3400	0,3450	0,3124	0,3326	0,3628	0,3511
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,3047	0,3454	0,3198	0,3290	0,3354	0,3360	0,3266	0,3391
Temporal	0,2557	0,2792	0,3041	0,3173	0,3375	0,3418	0,3322	0,3296

Tabla 45: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características laborales del trabajador/a en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

OCUPACIÓN	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Directores y gerentes	0,2623	0,2929	0,2738	0,2690	0,2836	0,2822	0,2876	0,2976
Técnicos y profesionales	0,2872	0,2945	0,2578	0,2566	0,2570	0,2506	0,2652	0,2568
Empleados administrativos	0,2657	0,2684	0,2262	0,2420	0,2110	0,2300	0,2247	0,2319
Restauración y Comercio	0,1954	0,2225	0,1992	0,1912	0,1931	0,1897	0,2000	0,1938
Servicios de salud	0,2766		0,2138	0,2321	0,1681	0,2075	0,2165	0,2220
Servicios de protección y seguridad	0,1858	0,2257	0,2289	0,2592	0,2067	0,2445	0,2388	0,2491
Trabajadores cualificados	0,1895	0,2229	0,1807	0,2109	0,1839	0,2116	0,1839	0,2157
Trabajadores no cualificados	0,1642	0,1732	0,1625	0,1724	0,1659	0,1687	0,1658	0,1765
RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN								
Responsable	0,2833	0,3322	0,2926	0,2958	0,2777	0,2845	0,2740	0,2929
No responsable	0,2246	0,2605	0,2454	0,2573	0,2364	0,2527	0,2426	0,2560
ANTIGÜEDAD								
Menos de 2 años	0,1974	0,2330	0,2098	0,2374	0,2195	0,2275	0,2010	0,2280
De 2 a 10 años	0,2462	0,2810	0,2390	0,2605	0,2408	0,2601	0,2473	0,2616
Más de 10 años	0,2787	0,2946	0,2718	0,2704	0,2620	0,2664	0,2642	0,2755
TIPO DE JORNADA								
Completa	0,2474	0,2898	0,2666	0,2781	0,2587	0,2713	0,2632	0,2763
Parcial	0,2759	0,3012	0,2536	0,2709	0,2037	0,2274	0,2298	0,2469
TIPO DE CONTRATO								
Indefinido	0,2661	0,3045	0,2726	0,2857	0,2631	0,2768	0,2678	0,2818
Temporal	0,1966	0,2361	0,2103	0,2409	0,2222	0,2347	0,2218	0,2452

7.2.3 Características de la empresa

Salario anual y salario hora. Conjunto personas trabajadoras

La agrupación de las personas trabajadoras según el sector de actividad a la que se dedica la empresa nos lleva a observar la ruptura de la tendencia creciente que venía produciéndose en casi todos los sectores en la mayoría. No obstante, hay otros sectores como la hostelería donde la concentración económica sigue creciendo, lo que le hace situarse en valores altos. Sin embargo, si nos fijamos en la concentración en términos de salario/hora, la hostelería es una de las que menores valores presenta, debido a la gran presencia de contratos a tiempo parcial. Por tanto, no es tanto la concentración salarial lo que debe preocuparnos en este sector, sino los tipos de contratación sin jornadas completas. Sin embargo, en términos de salario/hora sí debe ser puesta la atención en las grandes desigualdades que se observan entre los y las trabajadoras de las actividades inmobiliarias y financieras, ya que son los sectores económicos donde la tendencia creciente es más acusada. Los actividades sanitarias y servicios sociales que, sin embargo,

llevaban una trayectoria de reducción paulatina de la concentración, en 2018 la han incrementado, tanto en la Comunitat Valenciana como en España, también en términos de salario/hora (ver Figura 109, Figura 110, Figura 111, Figura 112, Tabla 46 y Tabla 47).

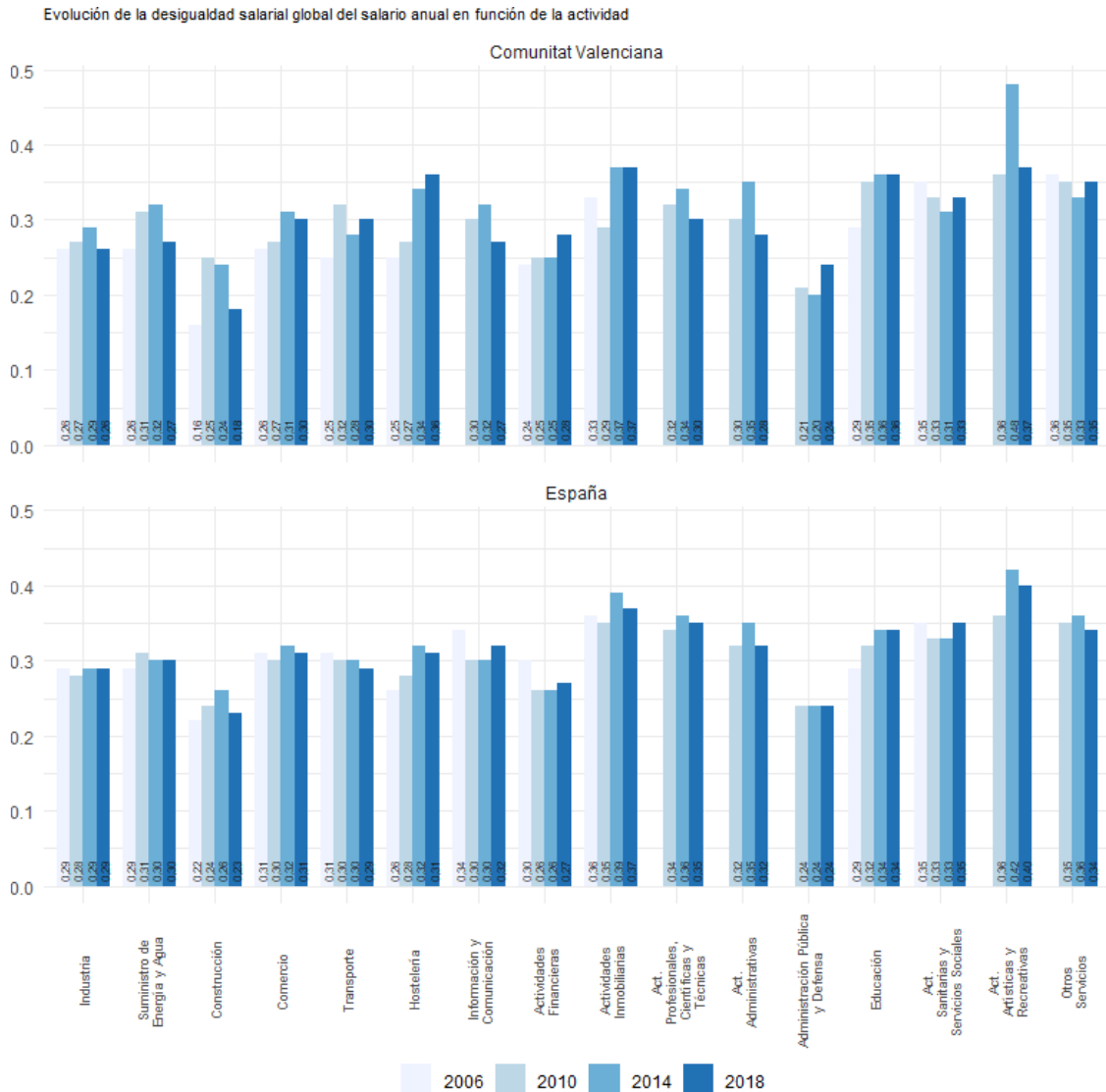


Figura 109. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

En las micro y pequeñas empresas, la desigualdad se ha conseguido reducir un poco tras una tendencia ascendente muy marcada, pero siguen siendo las empresas donde la concentración salarial es mayor, al igual que en España. Por su parte, entre las empresas medianas de la Comunitat las desigualdades se incrementan, pero se mantienen en valores más bajos, mientras que entre las grandes empresas aumenta hasta alcanzar niveles casi iguales que en las pequeñas empresas. La misma evolución se observa en España. No

obstante, insistiendo en la importancia de mirar a la concentración de los salarios/hora, se observa que, tras un aumento en las medianas empresas, estas se sitúan ya entre las que mayor desigualdad en el reparto de la masa salarial, seguidas muy de cerca de las grandes empresas. Estas diferencias de resultados respecto a los del salario anual son consecuencia de la mayor presencia de jornadas parciales en las pequeñas empresas. No obstante, recuérdese la importancia de observar ambos indicadores, ya que de ellos se obtienen distintas conclusiones.

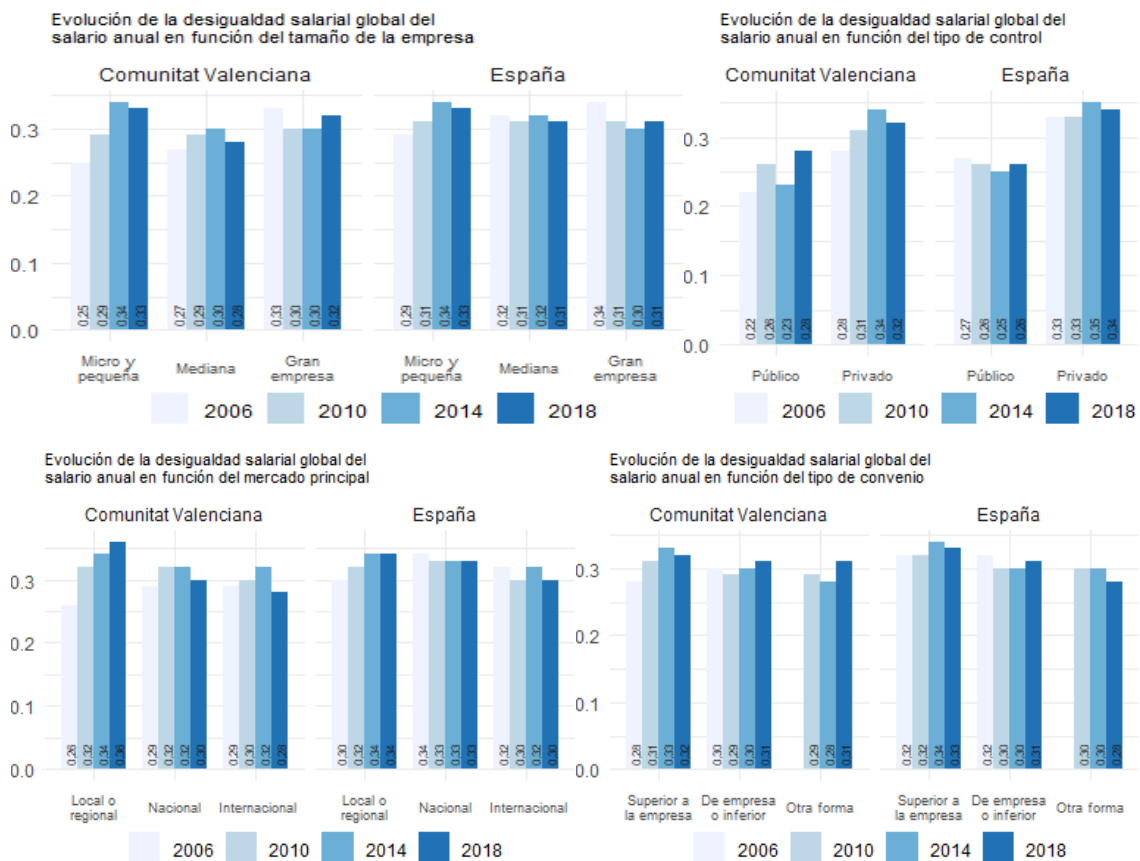


Figura 110. Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

Especial mención debe hacerse al incremento observado en la concentración salarial en términos anuales de las empresas dependientes de la administración pública, mientras que en las del sector privado desciende, aunque se mantiene en valores superiores. En España el comportamiento ha sido similar. Si miramos a los salarios por hora, vemos que los resultados se confirman. Especial atención, por tanto, a las empresas públicas y administraciones públicas.

En las empresas de ámbito local de la Comunitat, la concentración sigue en aumento, mientras que en las de ámbito nacional e internacional se observa por fin una ruptura de esa tendencia creciente que se venía observando. Este hecho se confirma en términos de salario/hora. En España los cambios han sido mínimos.

Tabla 46: Evolución del índice de Gini en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2627	0,2934	0,2704	0,2835	0,2854	0,2906	0,2643	0,2865
Suministro de Energía y Agua	0,2607	0,2941	0,3081	0,3147	0,3241	0,3039	0,2728	0,3016
Construcción	0,1624	0,2215	0,2471	0,2433	0,2425	0,2594	0,1840	0,2273
Comercio	0,2648	0,3123	0,2712	0,3042	0,3096	0,3231	0,3024	0,3109
Transporte	0,2547	0,3108	0,3159	0,3013	0,2750	0,2971	0,3022	0,2875
Hostelería	0,2472	0,2588	0,2709	0,2832	0,3414	0,3231	0,3606	0,3136
Información y Comunicación		0,3407	0,2951	0,3046	0,3160	0,3043	0,2654	0,3159
Actividades Financieras	0,2375	0,2971	0,2546	0,2589	0,2547	0,2579	0,2750	0,2712
Actividades Inmobiliarias	0,3264	0,3649	0,2889	0,3523	0,3716	0,3915	0,3716	0,3732
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,3231	0,3407	0,3438	0,3563	0,3034	0,3526
Act. Administrativas			0,2958	0,3235	0,3480	0,3478	0,2828	0,3246
Administración Pública y Defensa			0,2071	0,2434	0,2000	0,2367	0,2374	0,2439
Educación	0,2866	0,2942	0,3475	0,3209	0,3616	0,3350	0,3643	0,3355
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3459	0,3547	0,3256	0,3344	0,3102	0,3319	0,3314	0,3459
Act. Artísticas y Recreativas			0,3570	0,3580	0,4768	0,4198	0,3660	0,4049
Otros Servicios	0,3604		0,3503	0,3494	0,3298	0,3565	0,3543	0,3403
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2523	0,2941	0,2947	0,3106	0,3382	0,3426	0,3252	0,3308
Mediana	0,2738	0,3188	0,2923	0,3052	0,2959	0,3160	0,2754	0,3147
Gran empresa	0,3252	0,3357	0,3043	0,3088	0,2976	0,3047	0,3160	0,3083
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2243	0,2741	0,2615	0,2637	0,2312	0,2522	0,2764	0,2559
Privado	0,2811	0,3282	0,3131	0,3301	0,3403	0,3501	0,3155	0,3410
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2555	0,2956	0,3169	0,3216	0,3382	0,3385	0,3552	0,3382
Nacional	0,2937	0,3366	0,3180	0,3252	0,3182	0,3279	0,2965	0,3290
Internacional	0,2866	0,3247	0,3036	0,3006	0,3236	0,3155	0,2782	0,2992
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2753	0,3209	0,3077	0,3199	0,3311	0,3427	0,3192	0,3348
De empresa o inferior	0,2993	0,3154	0,2877	0,3038	0,2951	0,3017	0,3143	0,3142
Otra forma			0,2860	0,2970	0,2761	0,2983	0,3098	0,2831

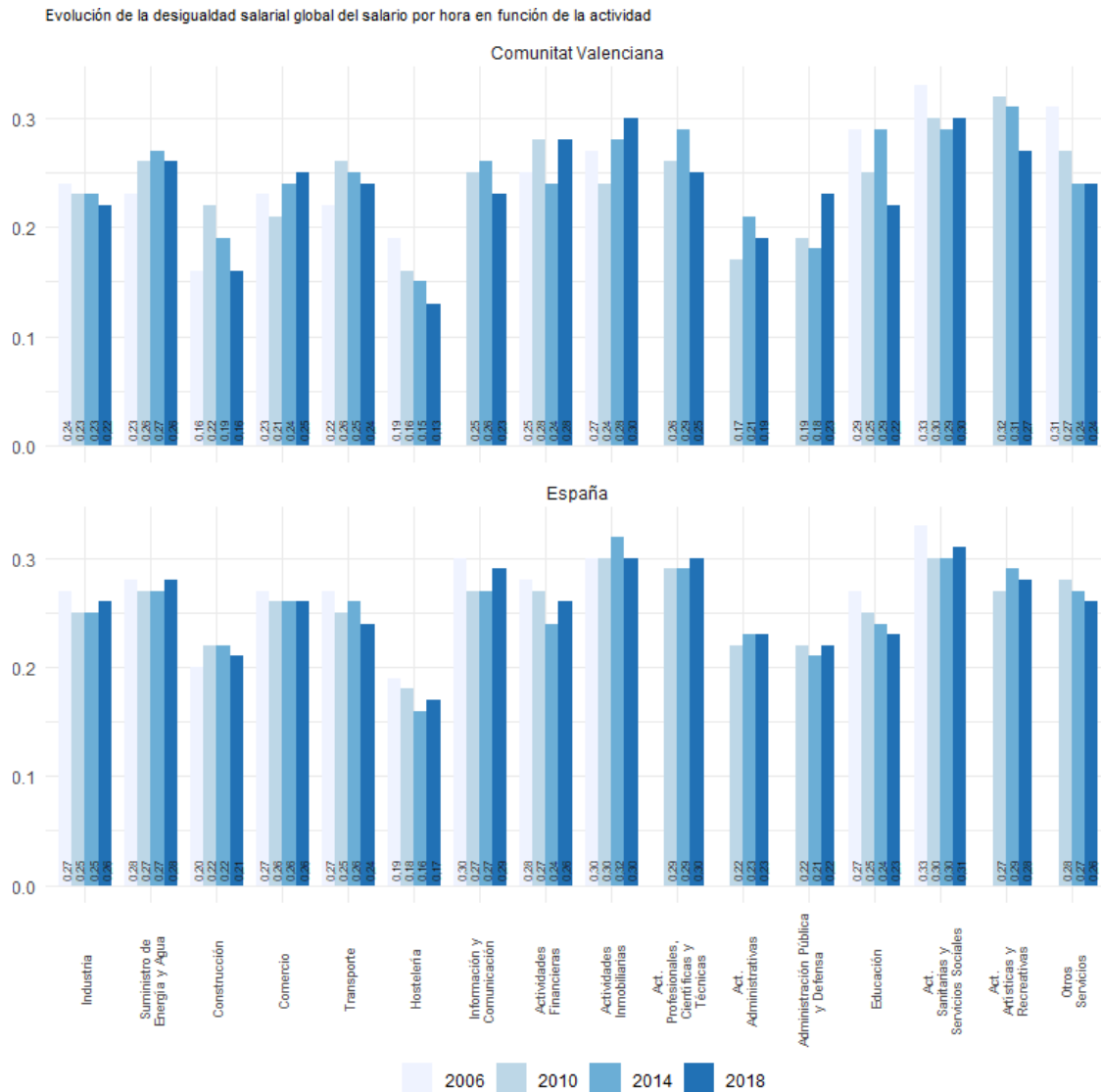


Figura 111. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

Por su parte, entre las empresas sujetas a un convenio sectorial, autonómico o provincial la desigualdad disminuye ligeramente, mientras que crece en las que disfrutan de un convenio de empresa, al igual que ocurre en España. En términos de salario por hora, ese crecimiento de la desigualdad en las que poseen un convenio de empresa se ve acentuado, situándose como el grupo de trabajadores con mayor concentración de los salarios por hora.

Tabla 47: Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2423	0,2708	0,2333	0,2533	0,2341	0,2535	0,2244	0,2566
Suministro de Energía y Agua	0,2329	0,2829	0,2628	0,2742	0,2717	0,2743	0,2614	0,2759
Construcción	0,1625	0,2018	0,2204	0,2171	0,1925	0,2248	0,1603	0,2067
Comercio	0,2264	0,2733	0,2129	0,2600	0,2367	0,2588	0,2489	0,2573
Transporte	0,2215	0,2708	0,2597	0,2510	0,2499	0,2573	0,2369	0,2443
Hostelería	0,1909	0,1903	0,1590	0,1794	0,1542	0,1574	0,1328	0,1655
Información y Comunicación		0,3050	0,2451	0,2673	0,2603	0,2678	0,2320	0,2937
Actividades Financieras	0,2493	0,2835	0,2816	0,2664	0,2380	0,2446	0,2794	0,2632
Actividades Inmobiliarias	0,2746	0,3040	0,2442	0,2979	0,2807	0,3150	0,2996	0,2951
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,2613	0,2921	0,2883	0,2929	0,2455	0,2966
Act. Administrativas			0,1721	0,2167	0,2112	0,2263	0,1937	0,2316
Administración Pública y Defensa			0,1943	0,2246	0,1810	0,2142	0,2284	0,2203
Educación	0,2936	0,2744	0,2549	0,2543	0,2902	0,2434	0,2224	0,2258
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3348	0,3278	0,3033	0,3019	0,2898	0,2954	0,2979	0,3072
Act. Artísticas y Recreativas			0,3215	0,2749	0,3141	0,2893	0,2745	0,2827
Otros Servicios	0,3090		0,2688	0,2789	0,2403	0,2662	0,2396	0,2559
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2260	0,2538	0,2293	0,2520	0,2378	0,2554	0,2254	0,2521
Mediana	0,2438	0,2832	0,2585	0,2639	0,2392	0,2640	0,2660	0,2644
Gran empresa	0,2767	0,3002	0,2654	0,2710	0,2571	0,2627	0,2728	0,2704
TIPO DE CONTROL								
Público	0,1942	0,2632	0,2519	0,2447	0,2242	0,2329	0,2406	0,2326
Privado	0,2484	0,2853	0,2477	0,2719	0,2500	0,2720	0,2421	0,2710
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2253	0,2622	0,2678	0,2719	0,2536	0,2631	0,2678	0,2662
Nacional	0,2668	0,3046	0,2634	0,2827	0,2571	0,2751	0,2541	0,2820
Internacional	0,2531	0,2863	0,2497	0,2629	0,2603	0,2707	0,2513	0,2689
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2431	0,2820	0,2449	0,2637	0,2376	0,2631	0,2433	0,2644
De empresa o inferior	0,2617	0,2879	0,2527	0,2642	0,2476	0,2641	0,2856	0,2761
Otra forma			0,2709	0,2730	0,2621	0,2671	0,2491	0,2567

Salario anual y salario hora. Trabajadoras

El estudio de la concentración salarial en el grupo de las mujeres trabajadoras en términos de salario anual nos lleva a detectar, en general, una reducción de la concentración excepto en las actividades financieras, las administraciones públicas o las actividades sanitarias, en las que se incrementa. Además, hay otros grupos donde a pesar de disminuir la concentración, se sigue estando en valores muy altos respecto a los demás, como son las actividades inmobiliarias o artísticas y recreativas. En el caso de las actividades

sanitarias, además, este crecimiento viene tras un descenso continuado de la concentración salarial femenina. En España, el mayor incremento se observa en información y comunicación, situándose también las actividades inmobiliarias y las actividades artísticas como los sectores de actividad que mayor concentración presentan.

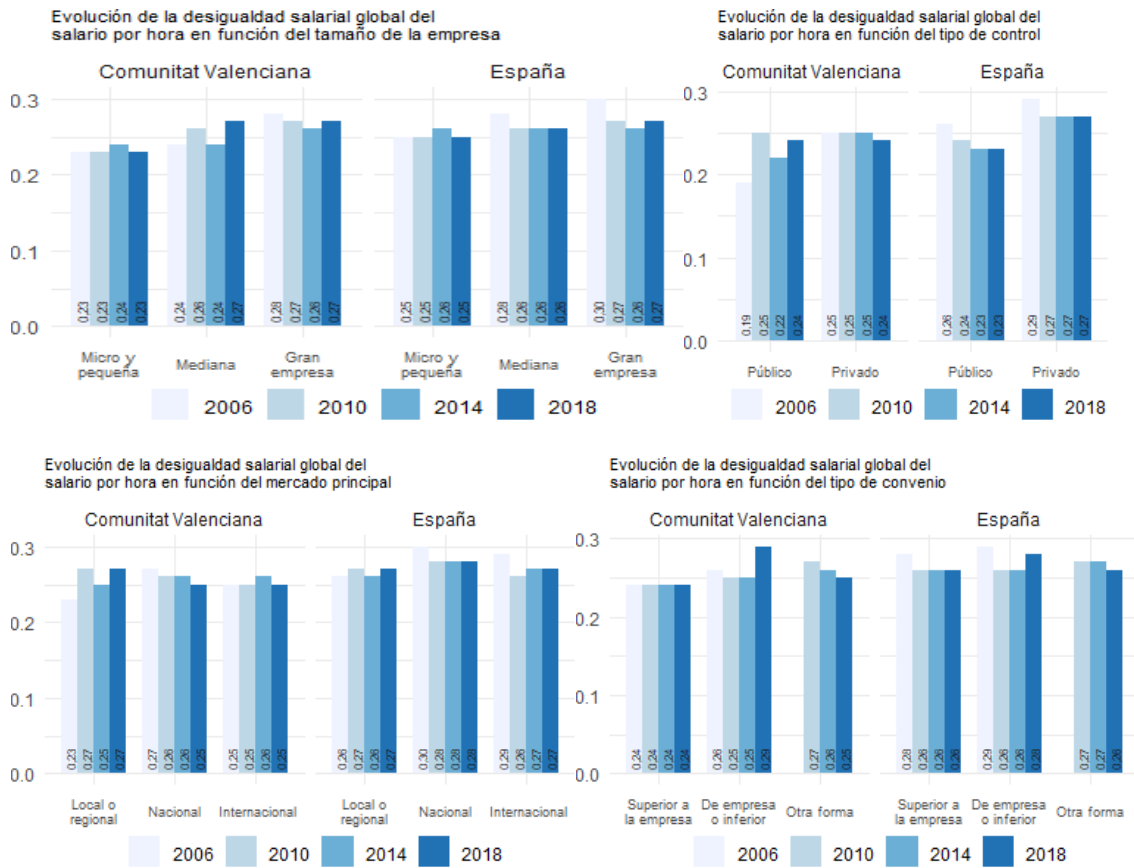


Figura 112. Evolución del índice de Gini en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

En términos de salario anual, se confirma el crecimiento de la concentración salarial entre las mujeres de los sectores financiero y de la administración pública, y crece también entre las que se dedican a las actividades artísticas. En España, se observa crecimiento de la desigualdad en casi todos los sectores de actividad, excepto en construcción y educación (ver Figura 113, Figura 114, Tabla 48 y Tabla 49).

En lo que respecta al tamaño de la empresa, solo entre trabajadoras de las grandes empresas se incrementa la concentración salarial, al igual que en España, rompiendo así el crecimiento continuo que se podía observar de la desigualdad en las pequeñas empresas. Si atendemos a los salarios por hora, dicho incremento de la concentración se

observa en las medianas y grandes empresas de la Comunitat y solo en las grandes de España (ver Figura 115, Figura 116, Tabla 48 y Tabla 49).

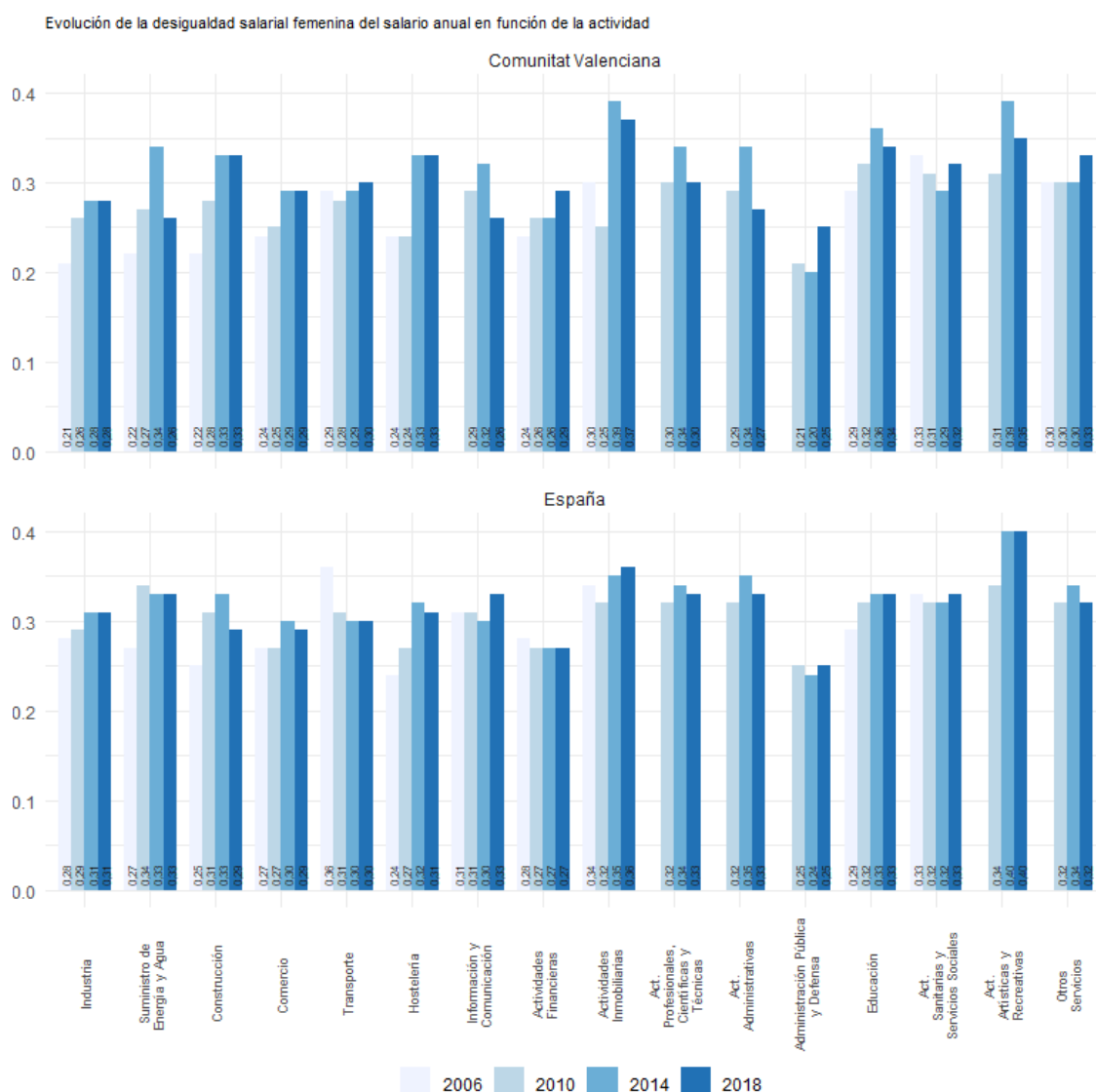


Figura 113. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

En la Comunitat Valenciana, se incrementa la desigualdad en salario anual en el sector público, si bien sigue siendo mayor la de las empresas del sector privado, donde dicha concentración ha descendido ligeramente, al igual que en España. Sin embargo, viendo la concentración del salario por hora, se observa un crecimiento de la misma entre las trabajadoras del sector público que hace que la concentración en este sector supere a la de las mujeres del sector privado. En el conjunto de España, sin embargo, sigue siendo mayor la concentración entre las mujeres del sector privado que entre las del sector público.

Tabla 48: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2078	0,2816	0,2648	0,2934	0,2786	0,3146	0,2809	0,3122
Suministro de Energía y Agua	0,2191	0,2749	0,2681	0,3414	0,3374	0,3319	0,2560	0,3280
Construcción	0,2218	0,2549	0,2844	0,3061	0,3317	0,3322	0,3291	0,2879
Comercio	0,2400	0,2710	0,2495	0,2723	0,2908	0,3041	0,2946	0,2945
Transporte	0,2857	0,3585	0,2827	0,3125	0,2854	0,3040	0,2964	0,2989
Hostelería	0,2364	0,2432	0,2424	0,2710	0,3265	0,3201	0,3276	0,3116
Información y Comunicación		0,3126	0,2887	0,3079	0,3229	0,3015	0,2604	0,3251
Actividades Financieras	0,2437	0,2758	0,2579	0,2670	0,2608	0,2682	0,2937	0,2737
Actividades Inmobiliarias	0,2992	0,3387	0,2458	0,3201	0,3903	0,3521	0,3655	0,3634
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,2993	0,3242	0,3371	0,3427	0,2956	0,3331
Act. Administrativas			0,2913	0,3224	0,3421	0,3530	0,2740	0,3289
Administración Pública y Defensa			0,2138	0,2466	0,1960	0,2435	0,2479	0,2465
Educación	0,2921	0,2917	0,3249	0,3198	0,3623	0,3270	0,3354	0,3328
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3265	0,3342	0,3135	0,3226	0,2917	0,3192	0,3204	0,3341
Act. Artísticas y Recreativas			0,3073	0,3381	0,3879	0,3989	0,3495	0,3970
Otros Servicios	0,2957		0,3025	0,3220	0,3017	0,3373	0,3283	0,3209
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2750	0,2995	0,2965	0,3140	0,3470	0,3496	0,3436	0,3371
Mediana	0,2686	0,3093	0,2988	0,3145	0,3067	0,3277	0,2883	0,3286
Gran empresa	0,3053	0,3206	0,3076	0,3164	0,2987	0,3119	0,3219	0,3167
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2195	0,2463	0,2542	0,2585	0,2193	0,2471	0,2670	0,2480
Privado	0,2853	0,3190	0,3076	0,3311	0,3447	0,3554	0,3266	0,3483
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2917	0,3179	0,3377	0,3415	0,3570	0,3563	0,3804	0,3588
Nacional	0,2753	0,3194	0,3079	0,3256	0,3256	0,3364	0,2976	0,3356
Internacional	0,2483	0,2982	0,2829	0,2999	0,3083	0,3118	0,2865	0,3093
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2877	0,3205	0,3088	0,3265	0,3442	0,3529	0,3397	0,3481
De empresa o inferior	0,2480	0,3066	0,2817	0,3167	0,2974	0,3098	0,3162	0,3252
Otra forma			0,2814	0,2763	0,2578	0,2843	0,3124	0,2700

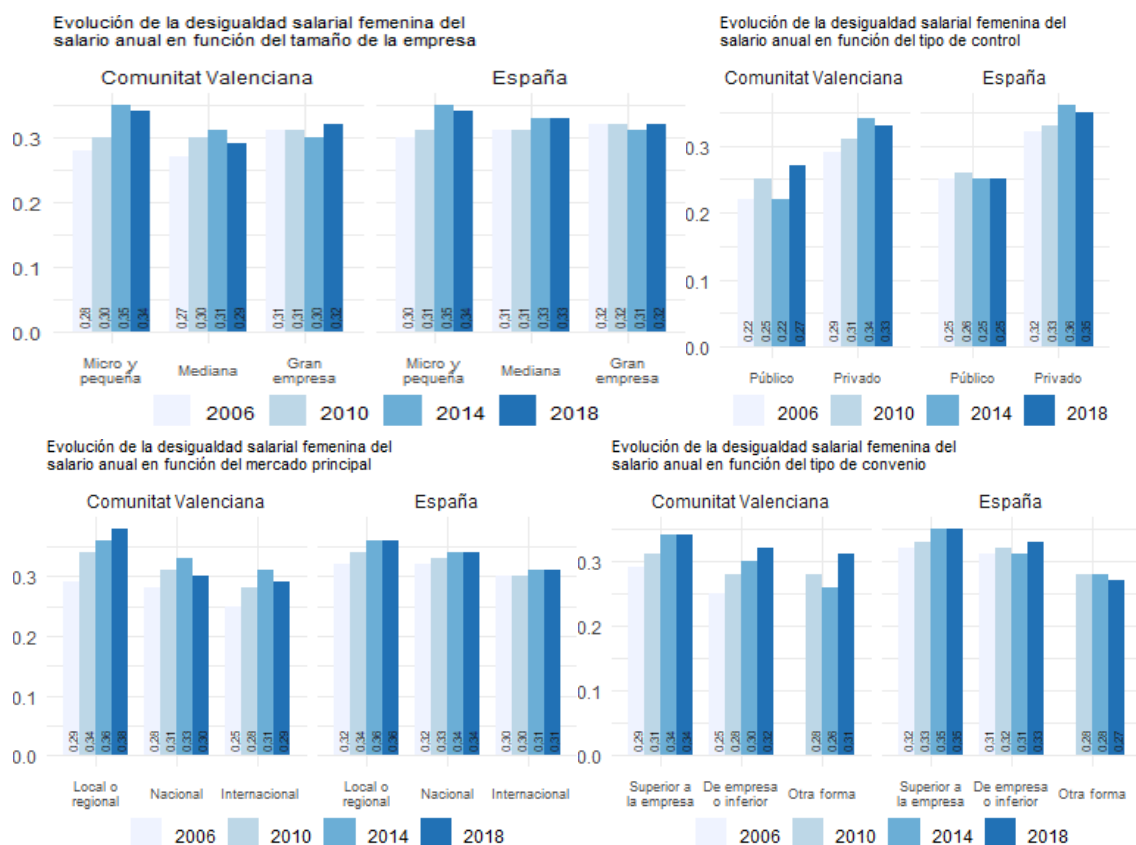


Figura 114. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

Por tipo de mercado, en la Comunitat se observa un crecimiento de la desigualdad en el reparto salarial entre las mujeres de las pequeñas empresas, mientras que entre las de las medianas o grandes empresas, la desigualdad se reduce en términos de salario anual. Pero en términos de salario por hora, también se observa un crecimiento continuado en las empresas cuyo mercado es de ámbito nacional, viéndose en España crecimiento de la desigualdad en el reparto de la masa salarial en todos los tipos de empresas.

Por último, la concentración salarial en términos de salario anual aumenta entre las trabajadoras que están bajo un convenio de empresa o inferior, mientras que consigue parar su crecimiento entre las que lo están bajo un convenio sectorial, autonómico o provincial. En términos de salario por hora, se confirma este crecimiento. En España también crece la desigualdad entre las mujeres, independientemente del tipo de convenio.

Tabla 49: Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018)

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,1782	0,2480	0,2051	0,2485	0,1990	0,2568	0,2073	0,2597
Suministro de Energía y Agua	0,1704	0,2456	0,2188	0,2786	0,2684	0,2681	0,2806	0,2806
Construcción	0,2032	0,2013	0,1858	0,2320	0,2543	0,2674	0,2144	0,2230
Comercio	0,1898	0,2300	0,1919	0,2132	0,2117	0,2246	0,2186	0,2301
Transporte	0,2109	0,2772	0,2284	0,2376	0,2371	0,2383	0,2184	0,2372
Hostelería	0,1684	0,1662	0,1156	0,1503	0,1200	0,1374	0,1078	0,1513
Información y Comunicación		0,2775	0,2275	0,2633	0,2548	0,2589	0,2087	0,2890
Actividades Financieras	0,2464	0,2611	0,2746	0,2653	0,2309	0,2452	0,2869	0,2683
Actividades Inmobiliarias	0,2264	0,2648	0,2204	0,2534	0,3060	0,2675	0,2886	0,2766
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,2319	0,2645	0,2684	0,2685	0,2239	0,2709
Act. Administrativas			0,1441	0,1902	0,1791	0,1961	0,1464	0,2028
Administración Pública y Defensa			0,1986	0,2259	0,1735	0,2128	0,2369	0,2191
Educación	0,2989	0,2792	0,2638	0,2606	0,2863	0,2375	0,2128	0,2278
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3179	0,3061	0,2861	0,2878	0,2689	0,2770	0,2845	0,2918
Act. Artísticas y Recreativas			0,1973	0,2395	0,1961	0,2362	0,2602	0,2702
Otros Servicios	0,2396		0,2042	0,2459	0,2206	0,2417	0,2028	0,2357
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2301	0,2489	0,2148	0,2352	0,2236	0,2399	0,2145	0,2391
Mediana	0,2250	0,2673	0,2488	0,2595	0,2289	0,2591	0,2694	0,2627
Gran empresa	0,2510	0,2851	0,2623	0,2699	0,2504	0,2584	0,2749	0,2711
TIPO DE CONTROL								
Público	0,1824	0,2425	0,2425	0,2399	0,2138	0,2250	0,2377	0,2289
Privado	0,2376	0,2661	0,2259	0,2537	0,2343	0,2561	0,2312	0,2589
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2446	0,2760	0,2756	0,2779	0,2596	0,2649	0,2738	0,2708
Nacional	0,2333	0,2801	0,2312	0,2652	0,2385	0,2624	0,2478	0,2738
Internacional	0,2029	0,2606	0,2333	0,2505	0,2291	0,2518	0,2330	0,2701
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2404	0,2750	0,2300	0,2523	0,2306	0,2539	0,2425	0,2598
De empresa o inferior	0,2016	0,2777	0,2398	0,2694	0,2242	0,2561	0,2844	0,2738
Otra forma			0,2595	0,2531	0,2456	0,2477	0,2502	0,2465

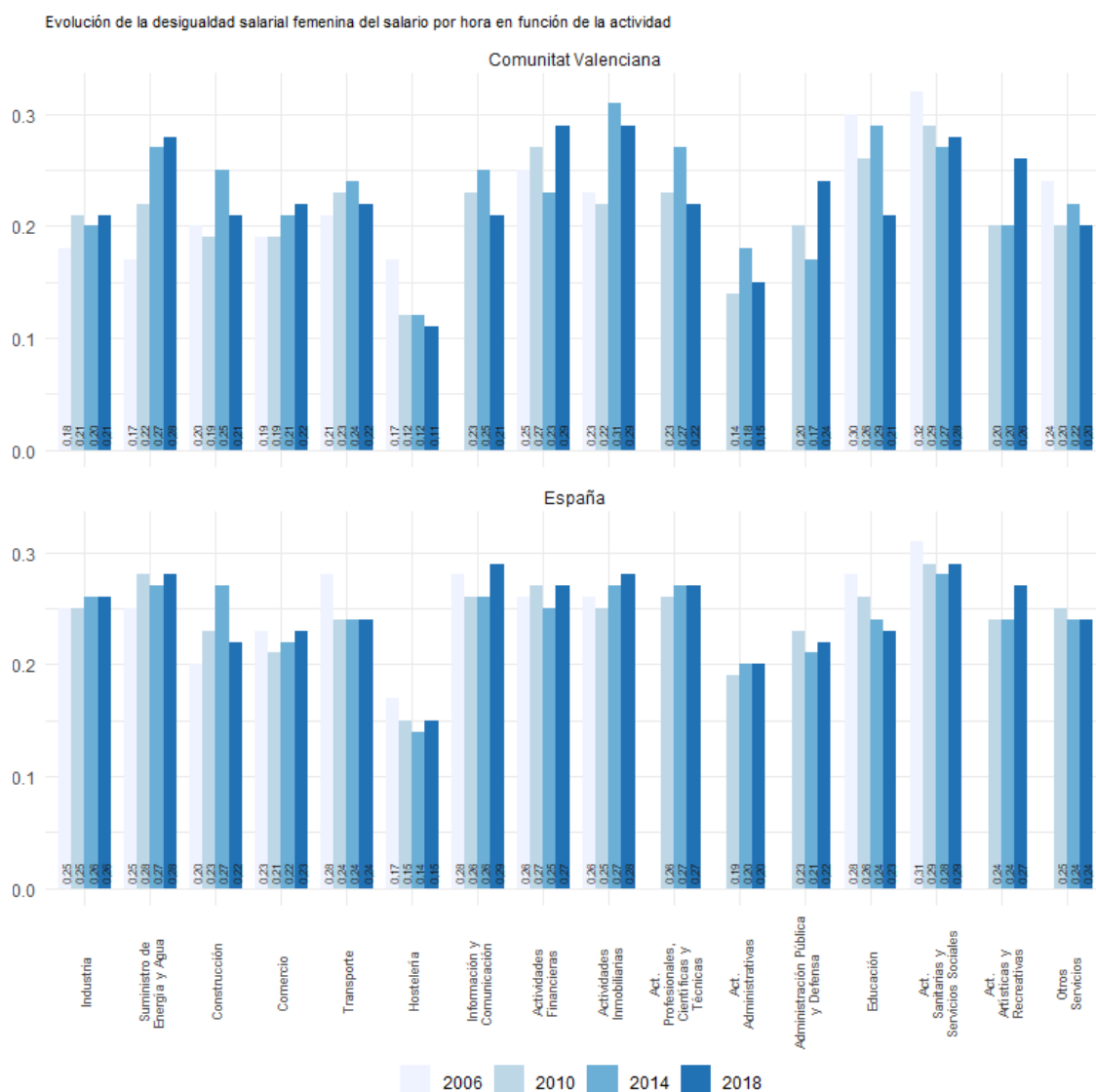


Figura 115. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

Salario anual y salario hora. Trabajadores

Del análisis de la concentración salarial masculina en la Comunitat Valenciana (ver Figura 117, Figura 119, Tabla 50 y Tabla 51) se desprende un incremento de la misma entre los trabajadores del sector del transporte, del financiero, de las administraciones públicas y de las actividades sanitarias. En los demás sectores, o se estabiliza o desciende. En el caso de España se observa el mismo comportamiento de descenso o estabilización, excepto en información y comunicación, actividades inmobiliarias, administración pública y sanitarias, donde crece ligeramente. En términos de salario por hora, en la Comunitat se confirman todos los incrementos salvo el del sector del transporte, donde desciende la concentración de los salarios/hora entre los hombres, como consecuencia de un incremento de las jornadas parciales en ellos también.

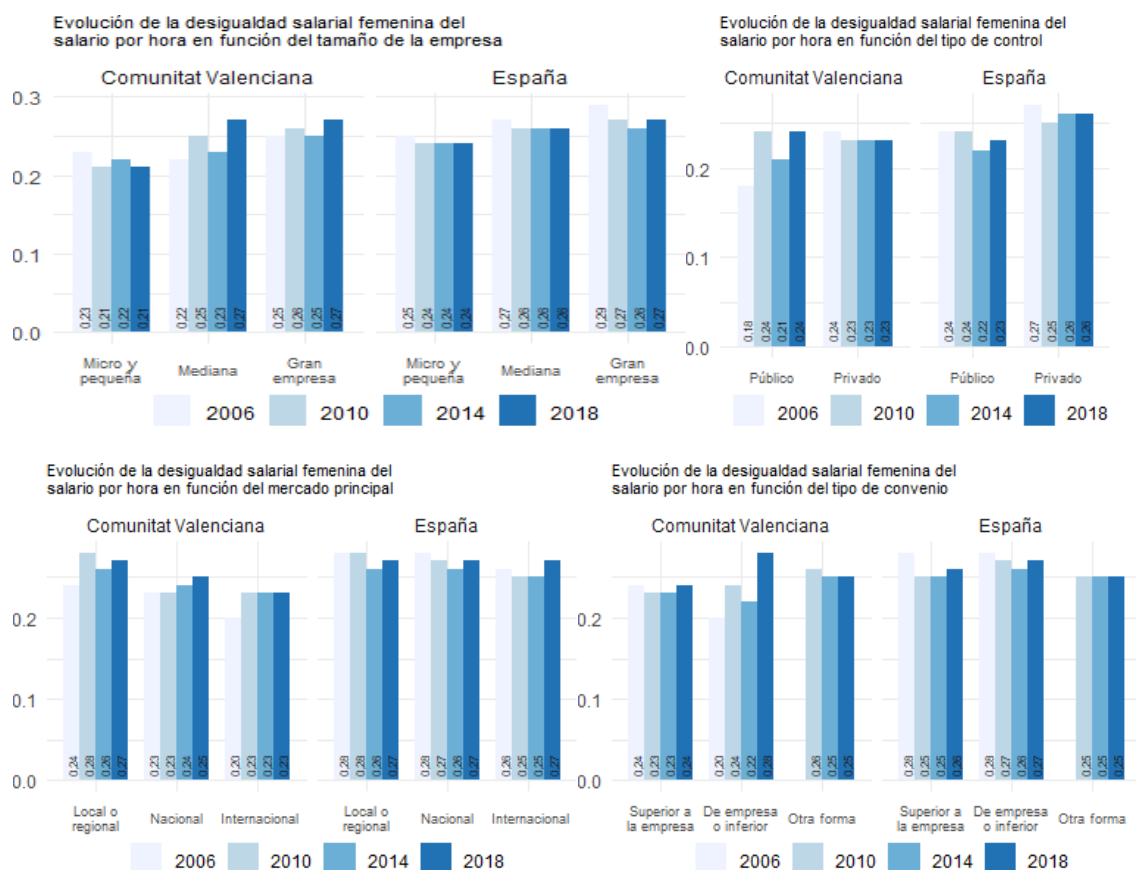


Figura 116. Evolución del índice de Gini femenino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

Si atendemos al tamaño de la empresa, se observa que la desigualdad crece entre los hombres de las grandes empresas, descendiendo entre los de las pequeñas, a pesar de seguir siendo el tipo de empresa donde sus desigualdades salariales son mayores. Lo mismo se puede observar en España. En términos de salario/hora, donde más crece es entre los trabajadores de las medianas empresas, donde llegan a igualar incluso la desigualdad existente en las grandes empresas presentes en la Comunitat (ver Figura 118, Figura 120, Tabla 53 y Tabla 54).

También en el caso de los hombres de la Comunitat Valenciana se incrementan las desigualdades entre ellos en el sector público y se reduce en el sector privado. En el caso de España este incremento en el sector público no se percibe, manteniéndose prácticamente estable la desigualdad masculina en este sector desde el comienzo de la encuesta. Si miramos a los salarios/hora, el crecimiento de la desigualdad masculina en el sector público se mantiene, indicativo de que no obedecía exclusivamente a un

incremento de las jornadas parciales, sino a un incremento de las diferencias salariales en sí mismo. Por su parte, en el sector privado de la Comunitat se estabiliza la concentración, al igual que ocurre en España.

Tabla 50: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2617	0,2853	0,2580	0,2723	0,2745	0,2756	0,2461	0,2709
Suministro de Energía y Agua	0,2617	0,2923	0,3049	0,3047	0,3176	0,2950	0,2753	0,2931
Construcción	0,1554	0,2178	0,2373	0,2327	0,2248	0,2473	0,1572	0,2182
Comercio	0,2543	0,3156	0,2672	0,3087	0,3031	0,3181	0,2896	0,3037
Transporte	0,2468	0,3022	0,3217	0,2968	0,2680	0,2946	0,2938	0,2832
Hostelería	0,2348	0,2598	0,2765	0,2775	0,3322	0,3155	0,3827	0,3016
Información y Comunicación		0,3422	0,2822	0,2966	0,3090	0,3011	0,2500	0,3053
Actividades Financieras	0,2054	0,2786	0,2252	0,2330	0,2338	0,2294	0,2220	0,2507
Actividades Inmobiliarias	0,3021	0,3569	0,2948	0,3666	0,3253	0,4216	0,3855	0,3685
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,3201	0,3289	0,3100	0,3442	0,2889	0,3470
Act. Administrativas			0,2290	0,2820	0,2848	0,3052	0,2453	0,2887
Administración Pública y Defensa			0,1935	0,2343	0,1948	0,2279	0,2269	0,2373
Educación	0,2703	0,2968	0,3932	0,3188	0,3599	0,3478	0,3985	0,3393
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,2872	0,3554	0,3239	0,3320	0,3328	0,3367	0,2994	0,3447
Act. Artísticas y Recreativas			0,3634	0,3573	0,5282	0,4200	0,3719	0,4036
Otros Servicios	0,3549		0,3015	0,3398	0,3141	0,3437	0,3274	0,3269
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2267	0,2773	0,2762	0,2924	0,3107	0,3214	0,2956	0,3085
Mediana	0,2609	0,3062	0,2596	0,2808	0,2653	0,2918	0,2569	0,2899
Gran empresa	0,2851	0,3193	0,2809	0,2839	0,2759	0,2809	0,2984	0,2874
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2267	0,2955	0,2638	0,2638	0,2349	0,2530	0,2802	0,2612
Privado	0,2614	0,3159	0,2934	0,3098	0,3129	0,3276	0,2906	0,3172
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2224	0,2705	0,2903	0,2956	0,3080	0,3126	0,3252	0,3106
Nacional	0,2811	0,3294	0,3003	0,3100	0,2956	0,3097	0,2837	0,3126
Internacional	0,2723	0,3173	0,2975	0,2884	0,3168	0,3059	0,2583	0,2844
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2533	0,3086	0,2878	0,2989	0,2993	0,3191	0,2912	0,3097
De empresa o inferior	0,2702	0,3027	0,2650	0,2808	0,2735	0,2832	0,2986	0,2921
Otra forma			0,2881	0,3209	0,2892	0,3124	0,3056	0,2984

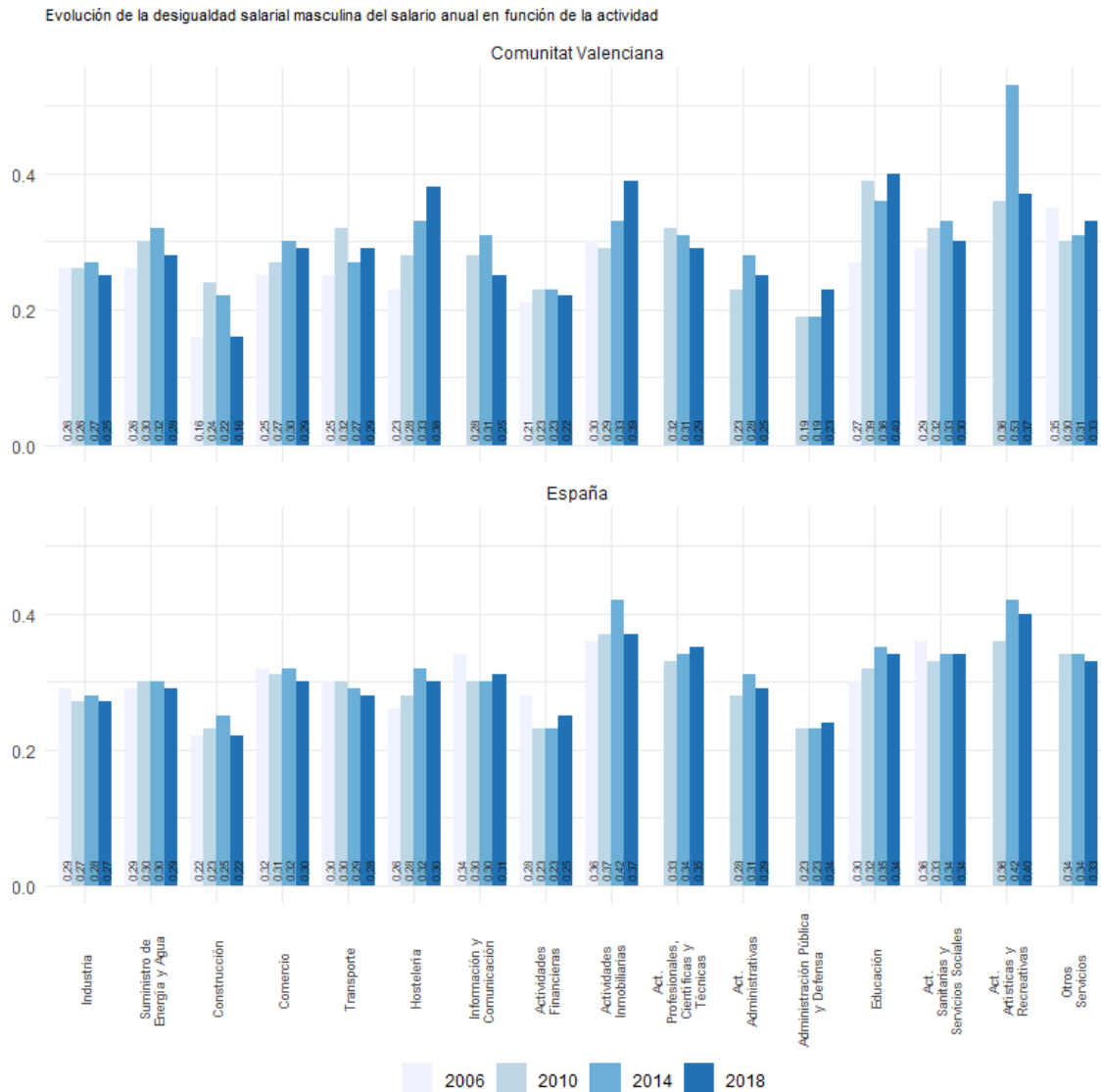


Figura 117. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

Por tipo de mercado de las empresas, sigue siendo en las de ámbito local en las que se incrementa la desigualdad, en este caso entre los propios hombres, pudiendo observarse un descenso de la misma entre trabajadores de empresas que venden en España o internacionalmente, reseñable tras muchos años de crecimiento de la misma. En España se ha estabilizado la concentración salarial entre los hombres en los tres tipos de empresas. En términos de salario/hora, en la Comunitat se incrementa no solo en las de ámbito local sino también en las de ámbito nacional, donde no para de crecer. En España se puede apreciar un incremento de la desigualdad masculina en todos los tipos de empresa.

Tabla 51: Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2471	0,2680	0,2306	0,2477	0,2345	0,2467	0,2212	0,2511
Suministro de Energía y Agua	0,2404	0,2843	0,2654	0,2699	0,2692	0,2737	0,2549	0,2737
Construcción	0,1577	0,2018	0,2255	0,2149	0,1810	0,2183	0,1497	0,2038
Comercio	0,2369	0,2896	0,2215	0,2863	0,2485	0,2759	0,2636	0,2707
Transporte	0,2231	0,2697	0,2654	0,2537	0,2522	0,2620	0,2410	0,2462
Hostelería	0,2074	0,2059	0,2027	0,2000	0,1833	0,1750	0,1541	0,1776
Información y Comunicación		0,3096	0,2375	0,2643	0,2605	0,2685	0,2307	0,2926
Actividades Financieras	0,2319	0,2742	0,2637	0,2508	0,2306	0,2292	0,2505	0,2479
Actividades Inmobiliarias	0,2856	0,3216	0,2411	0,3293	0,2257	0,3590	0,3330	0,3131
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,2735	0,2973	0,2803	0,2990	0,2615	0,3065
Act. Administrativas			0,1812	0,2341	0,2208	0,2457	0,2125	0,2485
Administración Pública y Defensa			0,1863	0,2193	0,1795	0,2135	0,2205	0,2195
Educación	0,2751	0,2635	0,2279	0,2376	0,2930	0,2529	0,2257	0,2194
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,2956	0,3384	0,3124	0,3128	0,3199	0,3194	0,2887	0,3251
Act. Artísticas y Recreativas			0,3674	0,2894	0,3797	0,3146	0,2776	0,2872
Otros Servicios	0,3148		0,2787	0,2903	0,2231	0,2791	0,2733	0,2654
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2178	0,2509	0,2320	0,2558	0,2398	0,2606	0,2278	0,2560
Mediana	0,2444	0,2821	0,2501	0,2584	0,2335	0,2601	0,2597	0,2605
Gran empresa	0,2594	0,2953	0,2581	0,2620	0,2542	0,2578	0,2661	0,2639
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2077	0,2813	0,2589	0,2464	0,2301	0,2391	0,2404	0,2351
Privado	0,2452	0,2870	0,2511	0,2740	0,2509	0,2752	0,2432	0,2729
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2107	0,2507	0,2593	0,2650	0,2451	0,2598	0,2622	0,2612
Nacional	0,2721	0,3083	0,2718	0,2862	0,2605	0,2785	0,2529	0,2837
Internacional	0,2482	0,2839	0,2479	0,2572	0,2670	0,2720	0,2484	0,2618
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2376	0,2817	0,2475	0,2652	0,2347	0,2648	0,2406	0,2642
De empresa o inferior	0,2469	0,2813	0,2400	0,2517	0,2472	0,2595	0,2792	0,2689
Otra forma			0,2858	0,2970	0,2756	0,2896	0,2472	0,2695

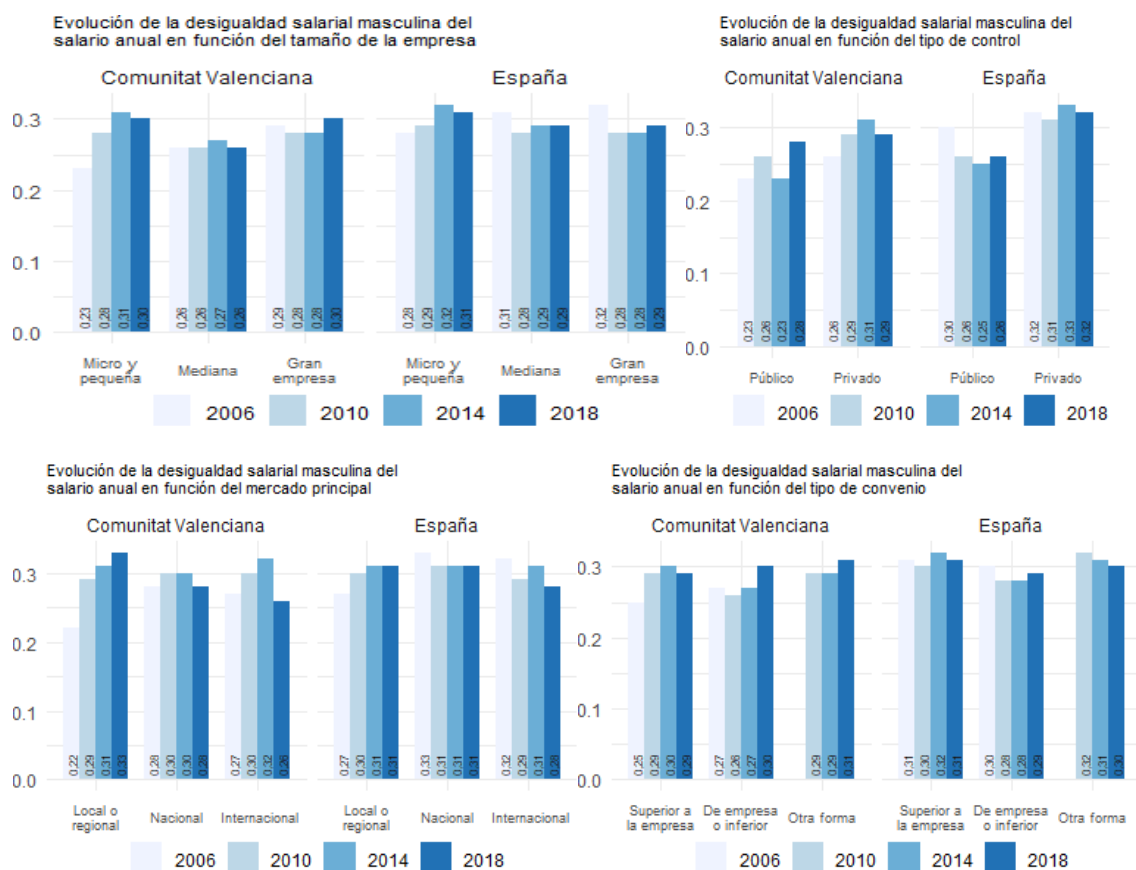


Figura 118. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

El tipo de convenio sigue siendo determinante en la concentración, observándose un crecimiento de la misma entre los trabajadores que se encuentran sujetos a un convenio de empresa o inferior, aunque sigue siendo todavía mayor entre los que están sujetos a un convenio de ámbito superior. Lo mismo ocurre en España. En términos de salario por hora, el incremento de la desigualdad salarial entre los trabajadores con convenio de empresa ha sido tan acusada que supera con creces a la de los que están sujetos a un convenio sectorial. También en España se detecta este hecho.

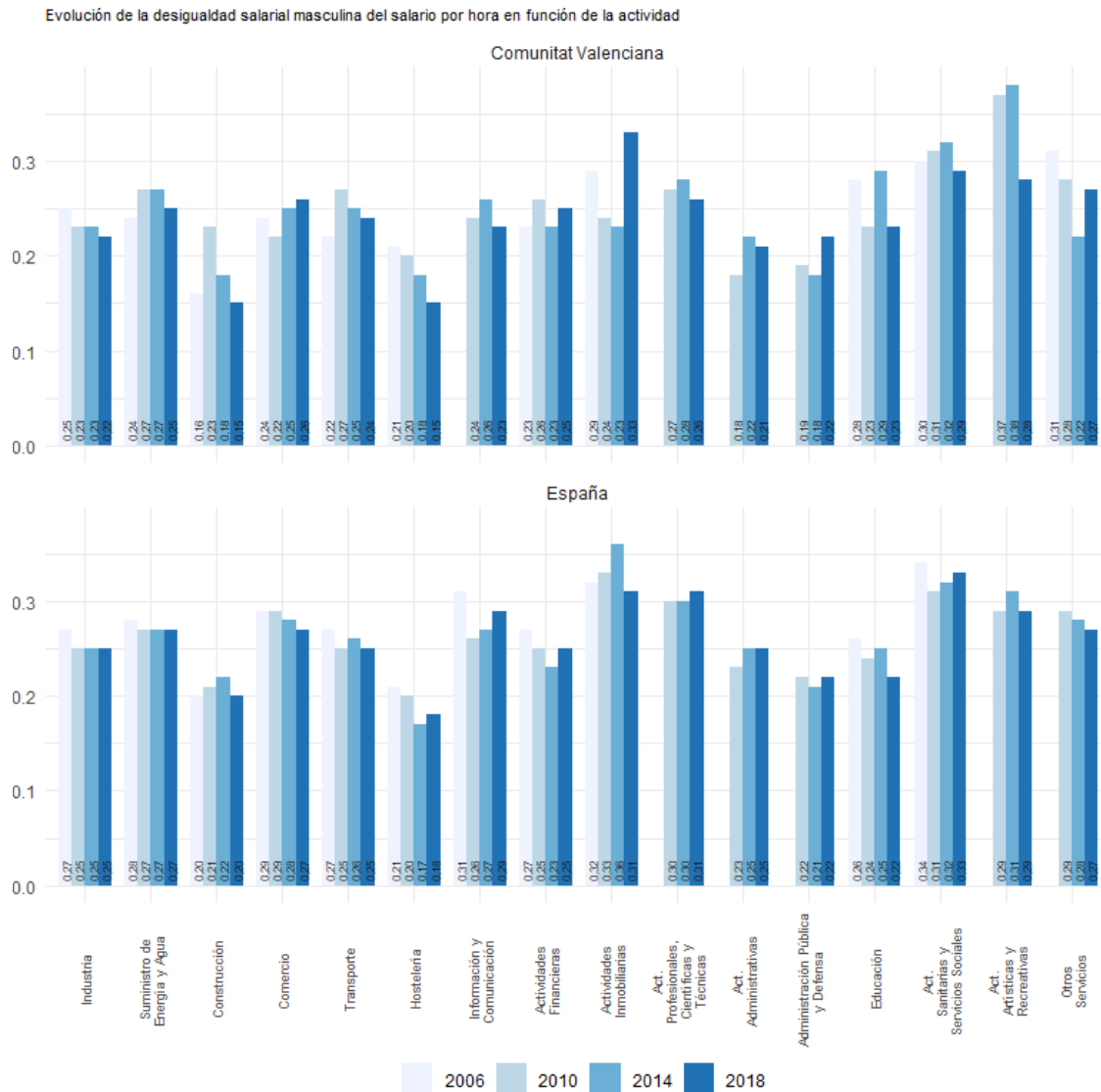


Figura 119. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

Salario anual y salario hora. Género

Del análisis de la desigualdad salarial de género (ver Figura 121 y Tabla 52) se desprende un incremento de la desigualdad entre los y las trabajadoras de empresas dedicadas al sector del transporte, de la hostelería, en las empresas financieras, inmobiliarias y administraciones públicas, aunque en estas últimas la desigualdad se mantiene en valores bajos. En España las variaciones han sido pequeñas, salvo en el sector de la información y las comunicaciones donde el incremento de la desigualdad ha sido notable. Si atendemos al desigual reparto de la masa salarial entre géneros en términos de salario por hora, encontramos que donde más crece es en las empresas financieras, en la administración pública y en las actividades artísticas (ver Figura 123 y Tabla 53).

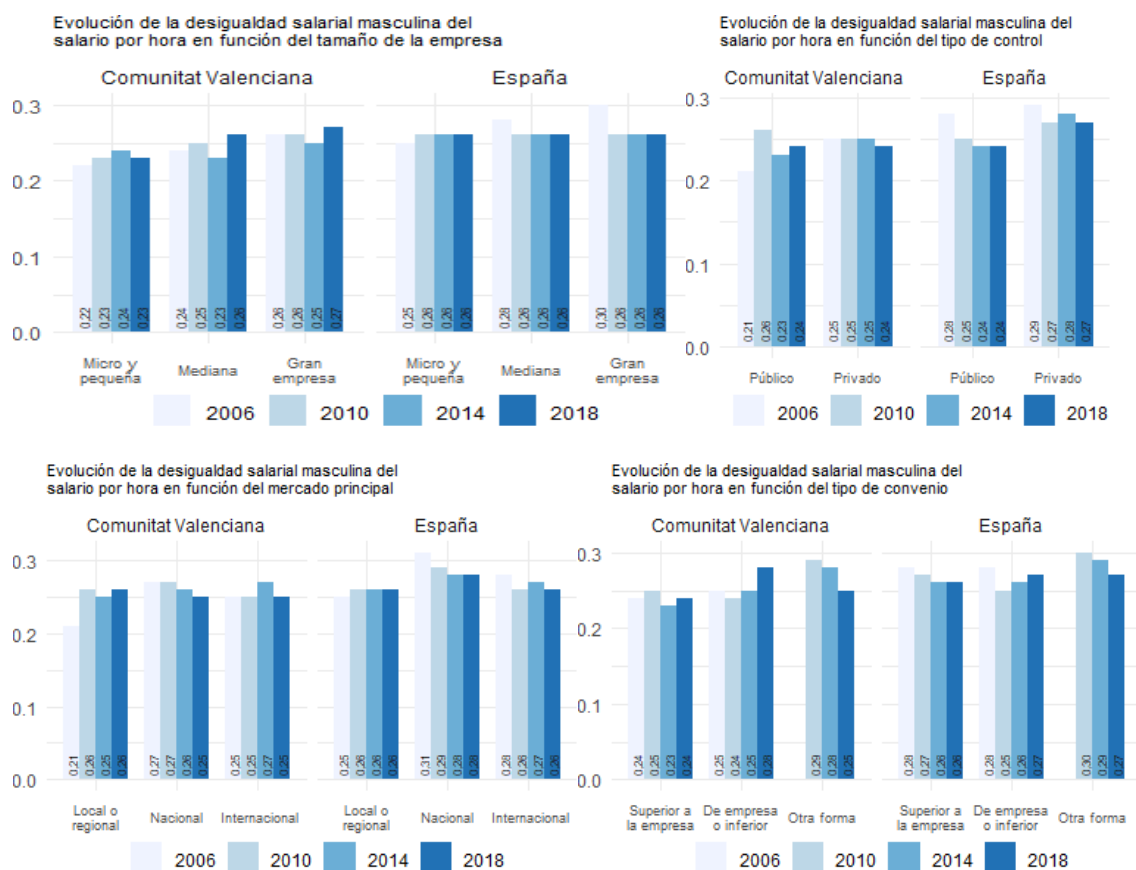


Figura 120. Evolución del índice de Gini masculino en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

Si se atiende al tamaño de la empresa, la concentración de género del salario anual se ha incrementado solo en las grandes empresas, habiendo conseguido así romper la senda de crecimiento en las pequeñas y medianas empresas. El mismo comportamiento se ha producido en el conjunto de España también (ver Figura 122 y Tabla 52). Sin embargo, en términos de salario/hora, la desigualdad de género se incrementa en las medianas y grandes empresas de la Comunitat, superando así a los valores que se observan en el conjunto de España.

La desigualdad de género en la Comunitat también se ha incrementado entre los y las trabajadoras del sector público, pero ha conseguido descender al mismo tiempo entre los del sector privado, aunque sigue manteniéndose en cifras muy altas en este sector. En España, la desigualdad de género en el sector público no ha sufrido variación respecto al dato de hace cuatro años, manteniéndose en niveles relativamente bajos. Si atendemos a la concentración de género del salario por hora se observa un crecimiento significativo en el sector público, que le hace superar incluso la desigualdad de género presente entre los y las trabajadoras del sector privado, al contrario de lo que ocurre en España, donde la

desigualdad en el sector privado sigue siendo mayor que en el público, a pesar de la subida registrada en este último en los últimos cuatro años.

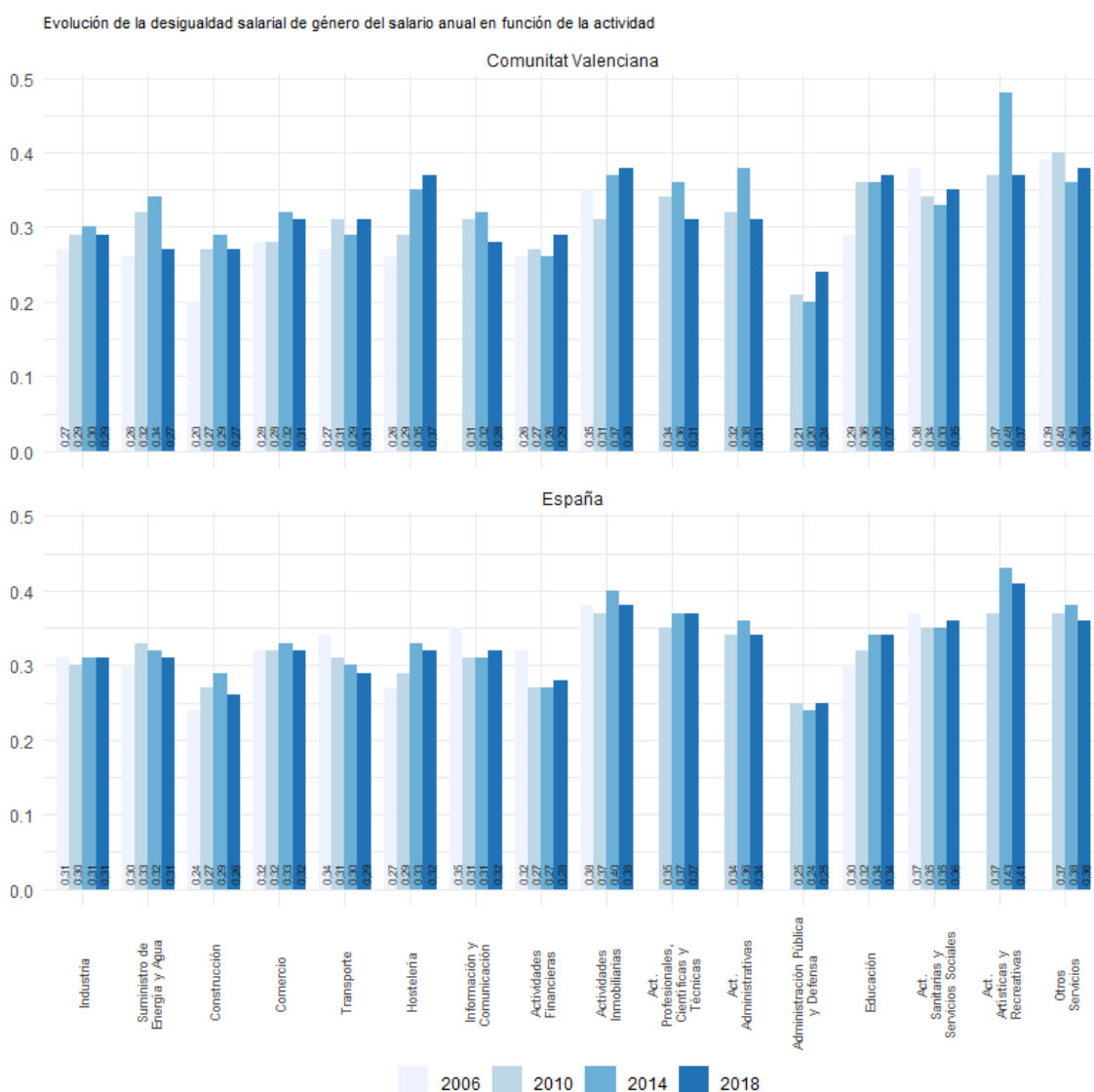


Figura 121. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

En lo que se refiere al tipo de mercado donde venden sus productos, en la Comunitat se observa que en las empresas de ámbito local la desigualdad de género medida en términos de salario anual continua con la tendencia creciente que lleva desde 2006, situándose ya en valores próximos al 0,40, indicativo de una gran desigualdad entre géneros en el reparto de la masa salarial. Mientras, en las empresas de ámbito nacional e internacional, se ha conseguido romper la tendencia alcista en esta última encuesta de 2018. Mientras, en España no ha sufrido variaciones ninguno de los tres tipos de empresa. En términos de salario por hora, en las empresas de ámbito local y regional los y las trabajadoras sufren

un incremento en la concentración salarial de género, así como ocurre en los tres tipos de empresas del conjunto de España.

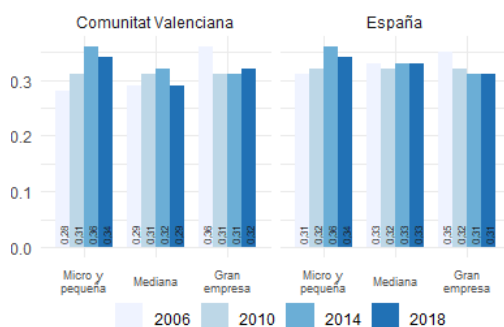
Tabla 52: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario anual en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2719	0,3096	0,2907	0,3003	0,3044	0,3110	0,2907	0,3066
Suministro de Energía y Agua	0,2622	0,3003	0,3193	0,3333	0,3383	0,3200	0,2707	0,3148
Construcción	0,1986	0,2421	0,2688	0,2741	0,2890	0,2940	0,2683	0,2568
Comercio	0,2806	0,3244	0,2824	0,3165	0,3217	0,3339	0,3135	0,3219
Transporte	0,2701	0,3356	0,3086	0,3080	0,2863	0,3008	0,3140	0,2934
Hostelería	0,2588	0,2667	0,2899	0,2924	0,3543	0,3282	0,3679	0,3201
Información y Comunicación		0,3474	0,3106	0,3110	0,3229	0,3080	0,2830	0,3238
Actividades Financieras	0,2608	0,3179	0,2726	0,2710	0,2626	0,2668	0,2859	0,2790
Actividades Inmobiliarias	0,3515	0,3814	0,3147	0,3663	0,3706	0,4046	0,3804	0,3813
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,3377	0,3547	0,3605	0,3691	0,3140	0,3652
Act. Administrativas			0,3209	0,3416	0,3760	0,3640	0,3071	0,3407
Administración Pública y Defensa			0,2091	0,2464	0,2045	0,2387	0,2393	0,2463
Educación	0,2856	0,2958	0,3625	0,3224	0,3618	0,3393	0,3708	0,3368
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3800	0,3715	0,3403	0,3514	0,3259	0,3477	0,3512	0,3624
Act. Artísticas y Recreativas			0,3665	0,3653	0,4759	0,4270	0,3669	0,4084
Otros Servicios	0,3935		0,4037	0,3746	0,3572	0,3764	0,3839	0,3606
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2750	0,3086	0,3076	0,3230	0,3552	0,3551	0,3422	0,3448
Mediana	0,2888	0,3329	0,3132	0,3182	0,3152	0,3274	0,2860	0,3255
Gran empresa	0,3603	0,3517	0,3134	0,3175	0,3070	0,3130	0,3218	0,3139
TIPO DE CONTROL								
Público	0,2268	0,2844	0,2652	0,2667	0,2369	0,2548	0,2800	0,2586
Privado	0,2999	0,3417	0,3290	0,3443	0,3579	0,3633	0,3302	0,3548
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2785	0,3072	0,3218	0,3268	0,3433	0,3427	0,3603	0,3419
Nacional	0,3101	0,3477	0,3337	0,3358	0,3322	0,3372	0,3056	0,3380
Internacional	0,3149	0,3385	0,3148	0,3131	0,3343	0,3254	0,2984	0,3099
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2940	0,3308	0,3208	0,3313	0,3483	0,3534	0,3316	0,3454
De empresa o inferior	0,3417	0,3305	0,3065	0,3174	0,3120	0,3141	0,3233	0,3279
Otra forma			0,2891	0,3033	0,2870	0,3022	0,3104	0,2860

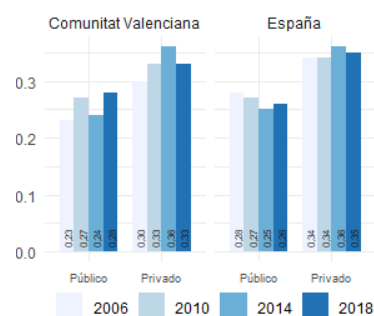
Tabla 53: Evolución del índice de Gini de género en términos de salario hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018).

ACTIVIDAD	2006		2010		2014		2018	
	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España	C.Valenciana	España
Industria	0,2425	0,2790	0,2419	0,2633	0,2385	0,2642	0,2322	0,2650
Suministro de Energía y Agua	0,2179	0,2826	0,2631	0,2833	0,2783	0,2765	0,2704	0,2798
Construcción	0,1896	0,2021	0,2094	0,2239	0,2250	0,2446	0,1978	0,2168
Comercio	0,2301	0,2764	0,2163	0,2662	0,2412	0,2618	0,2505	0,2603
Transporte	0,2185	0,2743	0,2525	0,2478	0,2471	0,2511	0,2348	0,2419
Hostelería	0,1986	0,1954	0,1741	0,1845	0,1613	0,1605	0,1360	0,1675
Información y Comunicación		0,3089	0,2575	0,2711	0,2613	0,2693	0,2386	0,2959
Actividades Financieras	0,2637	0,2978	0,2959	0,2761	0,2453	0,2520	0,2866	0,2670
Actividades Inmobiliarias	0,2889	0,3123	0,2610	0,3122	0,2753	0,3271	0,3164	0,3004
Act. Profesionales, Científicas y Técnicas			0,2721	0,3029	0,3040	0,3024	0,2540	0,3047
Act. Administrativas			0,1868	0,2218	0,2240	0,2307	0,2005	0,2343
Administración Pública y Defensa			0,1954	0,2266	0,1853	0,2151	0,2294	0,2213
Educación	0,2932	0,2730	0,2494	0,2530	0,2918	0,2465	0,2282	0,2257
Act. Sanitarias y Servicios Sociales	0,3619	0,3424	0,3217	0,3195	0,3056	0,3144	0,3165	0,3250
Act. Artísticas y Recreativas			0,3222	0,2757	0,3147	0,2880	0,2769	0,2834
Otros Servicios	0,3376		0,3207	0,3022	0,2615	0,2825	0,2600	0,2702
TAMAÑO DE LA EMPRESA								
Micro y pequeña	0,2346	0,2579	0,2319	0,2542	0,2408	0,2565	0,2268	0,2532
Mediana	0,2472	0,2882	0,2680	0,2693	0,2470	0,2684	0,2701	0,2677
Gran empresa	0,2978	0,3091	0,2706	0,2761	0,2619	0,2673	0,2753	0,2732
TIPO DE CONTROL								
Público	0,1975	0,2701	0,2552	0,2468	0,2280	0,2347	0,2422	0,2338
Privado	0,2542	0,2886	0,2524	0,2761	0,2545	0,2751	0,2447	0,2738
TIPO DE MERCADO								
Local o regional	0,2360	0,2673	0,2692	0,2733	0,2550	0,2640	0,2686	0,2667
Nacional	0,2704	0,3078	0,2683	0,2859	0,2603	0,2771	0,2570	0,2836
Internacional	0,2684	0,2947	0,2554	0,2717	0,2607	0,2744	0,2586	0,2752
TIPO DE CONVENIO								
Superior a la empresa	0,2495	0,2843	0,2481	0,2667	0,2420	0,2654	0,2456	0,2663
De empresa o inferior	0,2910	0,2973	0,2665	0,2726	0,2549	0,2703	0,2902	0,2826
Otra forma			0,2754	0,2784	0,2710	0,2710	0,2493	0,2586

Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función del tamaño de la empresa



Evolución de la desigualdad salarial de género del salario anual en función del tipo de control



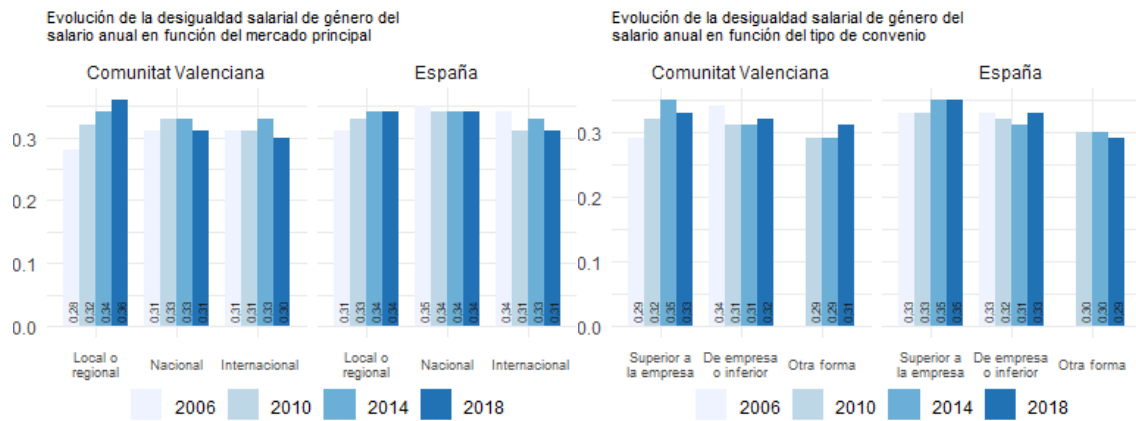


Figura 122. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario medio en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

También entre las y los trabajadores bajo el paraguas de un convenio de empresa o inferior en la Comunitat la desigualdad salarial (anual) de género se incrementa, aunque todavía no alcanza a la presente entre los y las trabajadoras bajo un convenio de ámbito superior, observándose lo mismo en España. En el caso de computar el índice de Gini sobre los salarios por hora, se detecta un incremento de la desigualdad entre los y las trabajadoras bajo un convenio de empresa o inferior muy superior al también incremento detectado entre los de ámbito superior, sectorial, autonómico o provincial. En España los crecimientos han sido más moderados.

Evolución de la desigualdad salarial de género del salario por hora en función de la actividad

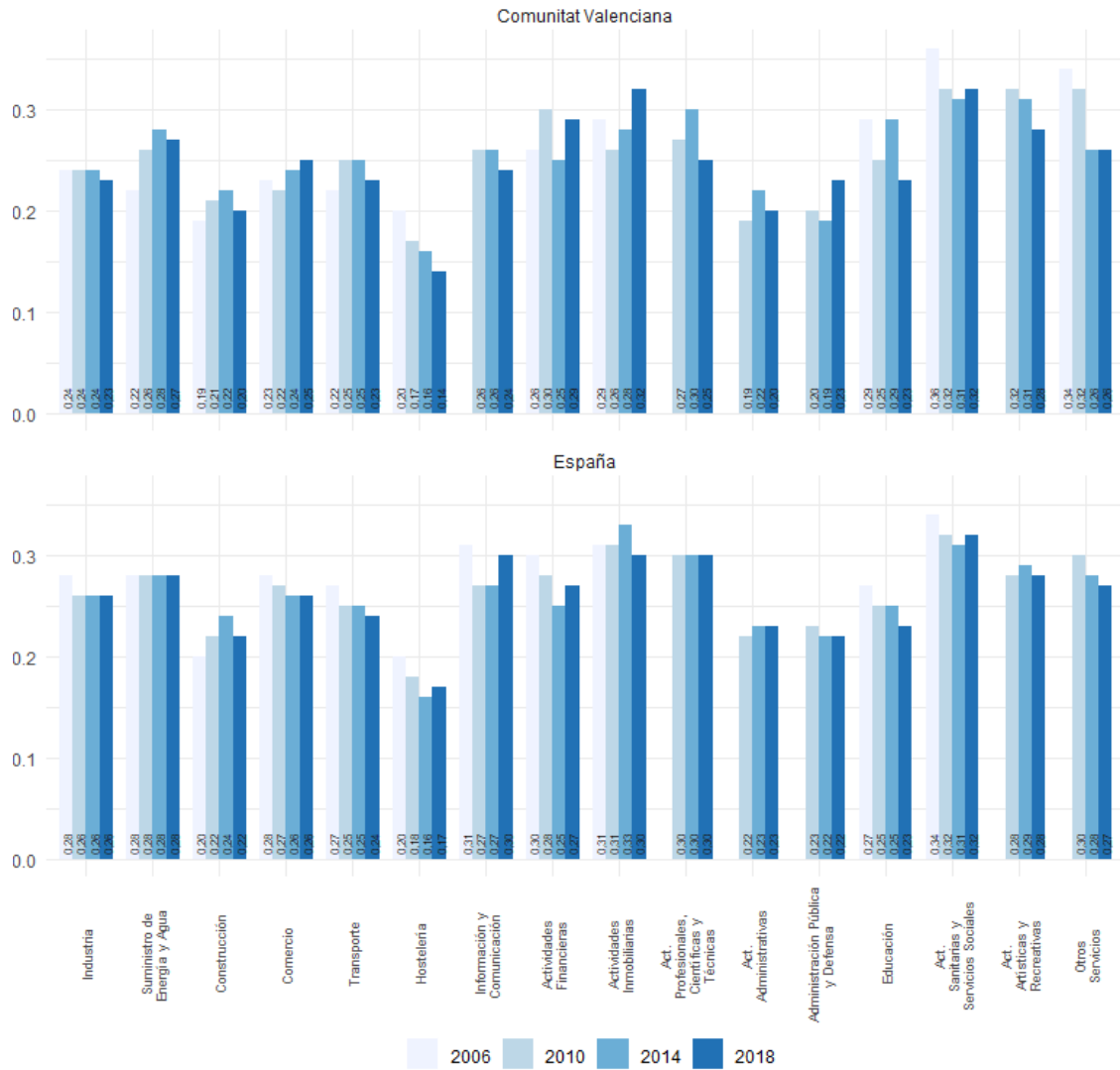


Figura 123. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (I).

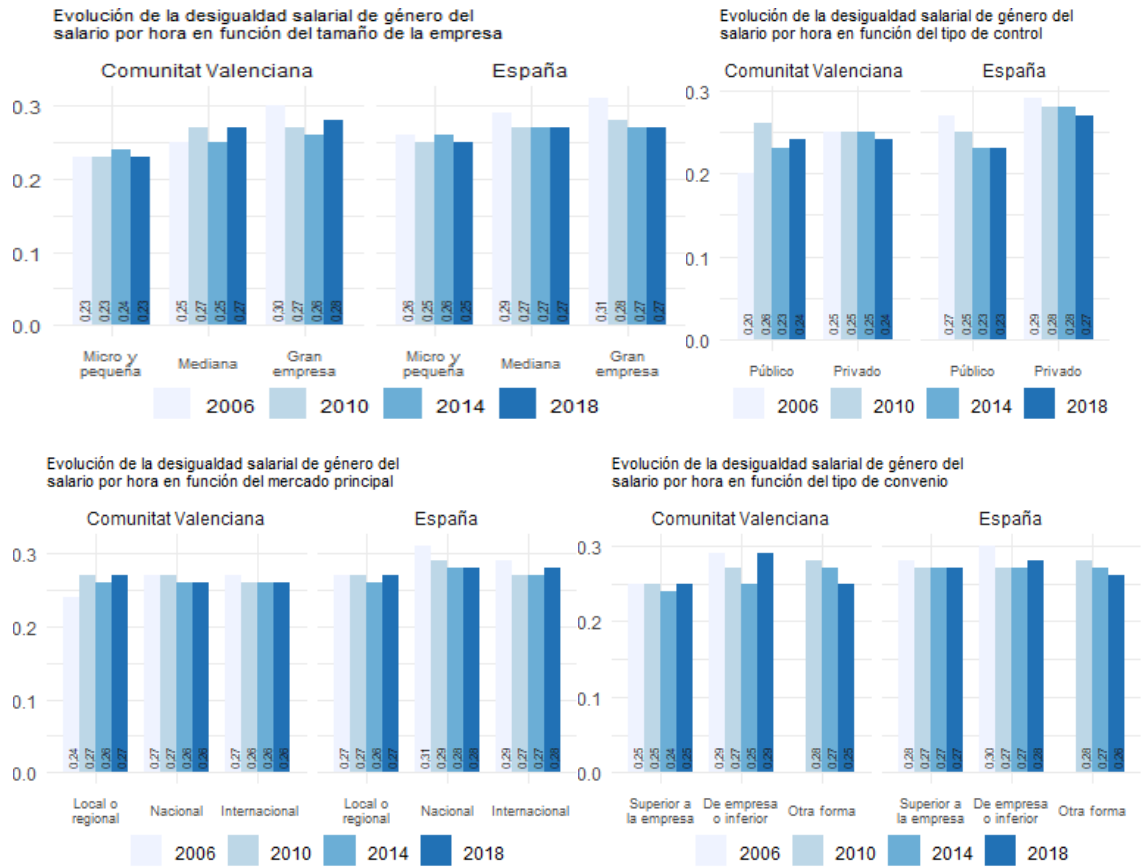


Figura 124. Evolución del índice de Gini de género en términos de salario por hora en función de las características de la empresa en la Comunitat Valenciana y en España (2006-2018) (II).

8. EL IMPACTO DE LA COVID-19

Aunque es muy pronto para conocer todas las consecuencias e impactos que sobre la brecha y la desigualdad está teniendo y tendrá la enfermedad asociada al coronavirus SARS-CoV-2 en la sociedad española, en general, y sobre la sociedad valenciana, en particular, y sus respectivos mercados de trabajo, algunos primeros resultados sí podemos inferir. En primer lugar, podemos echar mano de lo que nos dice la historia y, por otro lado, también podemos extraer conclusiones de los primeros análisis realizados y del estudio de la evolución de algunas variables clave.

Desde un punto de vista histórico, lo que nos enseña el estudio de las crisis económicas generadas por pandemias es que, en esos escenarios (como también ocurre con casi todas las crisis económicas) la destrucción de empleo y calidad en el empleo se suelen concentrar en los colectivos más desfavorecidos, aumentando de esa manera las desigualdades de renta y las brechas de salariales (Wade, 2020). Esta crisis, aunque diferente, dada el enorme despliegue en términos de políticas públicas que se están llevando a cabo, sin embargo, no apunta a que será una completa excepción. Ello no quiere decir que el impacto de las transferencias públicas esté siendo inocuo, muy al contrario. Los primeros estudios indican que el sector público está resultando crucial para amortiguar los impactos económicos de la pandemia (Aspachs et al., 2020). De hecho, basta seguir el Monitor de Desigualdad de CaixaBank Research¹¹, que mes a mes permite monitorizar utilizando técnicas de big data el impacto de la COVID-19 en la desigualdad y el impacto de las políticas de transferencia, para ver el papel compensador del estado y su impacto positivo en la evolución a corto plazo de las desigualdades. A continuación analizamos, centramos en la Comunitat y desde una perspectiva de género, el impacto de COVID-19 en el mercado de trabajo y los efectos de los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTE) como medidas mitigadoras.

¹¹ www.inequality-tracker.caixabankresearch.com

8.1. El impacto de la COVID-19 en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana

Todavía en plena pandemia de la enfermedad COVID-19 causada por el SARS-CoV-2, el tiempo transcurrido desde marzo de 2020 permite analizar parte de su impacto en la evolución del mercado laboral. A través del análisis de la evolución que han tenido los diferentes componentes poblacionales relacionados con la actividad económica en los distintos grupos de ocupación y en función del grado de feminización o masculinización de cada uno de ellos obtendremos algunas conclusiones acerca del impacto de la pandemia en los diferentes grupos, atendiendo también a su grado de vulnerabilidad. Para ello, como fuente básica de información se utiliza la Encuesta de Población Activa (INE, 2020) y se analizan sus diferencias/similitudes por género. La información se estudia en comparación con el mismo trimestre del año anterior, debido al alto carácter estacional que presentan las cifras del mercado laboral.

Las grandes cifras indican que el tamaño de la población activa en la Comunitat Valenciana durante los meses del confinamiento, en el II trimestre de 2020, fue de 2.336.800, lo que supone 97.500 personas menos trabajando o en disposición de hacerlo respecto al mismo trimestre de 2019. De estas personas que abandonaron la actividad, 51.800 fueron mujeres y 45.700 hombres, a pesar de que el número de hombres que forman parte de la población activa es sensiblemente superior al de mujeres. De hecho, de las 143.600 personas que en la Comunitat pasaron de una situación activa a una inactiva, voluntaria (por decisión de estudiar o no buscar empleo, entre otras) o forzosamente (por jubilación o incapacidad), 76.300 fueron mujeres y 67.300 hombres, lo que dejó el tamaño total de la población inactiva en 1.877.100 personas.

Este descenso de la tasa de actividad vino acompañado por una pérdida de 140.600 empleos (74.300 de hombres y 66.400 de mujeres) y un incremento del desempleo en 43.100 personas, de las cuales 28.500 fueron hombres y 14.600 mujeres. Estas cifras situaron la cifra de empleados en la Comunitat en 1.945.700, algo más que el de personas inactivas (que recordemos no cuenta a los menores de 16 años), y el número de desempleados en 391.100.

Todo lo anterior se traduce en una bajada de casi tres puntos porcentuales en las tasas de actividad femenina y masculina respecto al mismo trimestre de 2019, dejando la femenina en el 49,26%, doce puntos y siete décimas menos que la masculina, que se situó en el

61,95%. Lógicamente el descenso anterior se refleja también en las tasas de empleo, los porcentajes de personas con empleo respecto de la población total en edad de trabajar, y desempleo, decreciendo las primeras y creciendo las segundas. Las tasas de empleo descendieron hasta el 39,84% para las mujeres y el 52,81% para los hombres. Esto supuso una pérdida de cuatro puntos porcentuales y dos décimas en el caso masculino y tres puntos porcentuales y seis décimas en el femenino. Por su parte, la tasa de paro (o desempleo) global se situó en el 16,74%, que son dos puntos y cuatro décimas más que en el mismo trimestre del año anterior, pero con un reparto muy desigual en función del sexo: la tasa de paro femenina se situó en un 19,11%, a pesar de haber crecido un poco menos que la masculina. En concreto, creció dos puntos y dos décimas, frente a los dos puntos y siete décimas de la masculina, que se detuvo en un 14,76%.

Tras el confinamiento, durante el verano de 2020, el número de personas activas en la Comunitat Valenciana ascendió a 2.450.300, lo que ha supuesto un incremento de 7.600 activos más que en el verano de 2019, un ligero incremento, del 0,31%. De ellas, 1.131.400 fueron mujeres, 15.100 más que un año antes, lo que supone un crecimiento del 1,35%, y 1.318.900 hombres, lo que implica un descenso del 0,56% o 7.400 hombres activos menos. Es decir, tras el confinamiento la pandemia ha incrementado en términos relativos más el número de mujeres que acceden al mercado laboral. Esto obviamente no compensa la desproporción que existe en la composición por género del mercado laboral y ello a pesar de haber pasado, en este trimestre, casi cinco veces más hombres (24.900, lo que representa un crecimiento del 3,48%) que mujeres (5.500, es decir, un 0,54% más que el III trimestre de 2019) del estado de activo a inactivo. El número de mujeres inactivas (1.027.700) sigue siendo muy superior al de hombres inactivos (741.000).

El incremento en la población activa no se tradujo en un incremento del número de ocupados, al contrario, durante el tercer trimestre de 2020 descendió el número de ocupados en ambos colectivos y lógicamente crecieron las tasas de desempleo impulsadas por el doble efecto de incremento del número de activos y descenso del número de ocupados. En términos de empleo, se siguen estimando en la Comunitat más ocupados hombres (1.123.300) que mujeres (905.200), a pesar de haber sido casi el doble la pérdida de empleo masculino (52.400 empleos menos, que representa una pérdida del 4,46%) que de femenino (23.100, es decir, 2,49%). Toda esta evolución se ha traducido en un incremento de la desocupación en ambos grupos, con muchas más mujeres de la

Comunitat Valenciana en paro (226.200) que hombres (96.600), a pesar del gran aumento de hombres parados (44.900) mayor que el de mujeres (38.200). Estos incrementos suponen un 29,60% más de desempleados hombres y un 20,32% más desempleadas mujeres que respecto a un año antes.

Si atendemos a las tasas, encontramos que la tasa de actividad masculina (64,03%) se encuentra casi doce puntos por encima de la femenina (52,40%) a pesar de haber descendido casi un punto la tasa masculina y haber crecido la femenina dos décimas porcentuales. Lo mismo ocurre con la tasa de empleo, donde 54,48 hombres de cada 100 en edad de trabajar tienen empleo, frente a 41,92 mujeres que se encuentran en esta situación, una diferencia de doce puntos porcentuales y medio. Se reduce la brecha, pero porque la tasa masculina de empleo disminuyó más, un 3,03%, que la femenina, que lo hizo en un 1,49%. Respecto a la tasa de paro global, esta se situó en el 17,26%, que son tres puntos y cuatro décimas más que en el verano del año 2019, y tampoco en ese trimestre se comportó de igual manera para mujeres y hombres: la tasa de paro femenina creció hasta un 19,99%, tras un crecimiento de tres puntos y dos décimas, un poco menos que el incremento que registró la tasas masculina que se situó en un 14,91%, tras crecer tres puntos y cinco décimas respecto a la estimada un año antes. Una reducción en la brecha de desocupación que, sin embargo, es consecuencia de la relativa peor evolución de la serie masculina.

A continuación, se muestra un análisis más detallado de las cifras, separando lo ocurrido durante los meses del confinamiento del periodo posterior al mismo, el verano del año 2020.

8.1.1. Etapa del confinamiento: II trimestre de 2020

Activos

Durante el confinamiento, II trimestre de 2020, constatamos que la población de la Comunitat Valenciana en edad de trabajar creció en 46.200 personas respecto al mismo trimestre de 2019, pero ello no se tradujo en un incremento de la población activa. Se incrementaron en 143.600 las personas inactivas, aquellas que decidieron optar, de forma voluntaria o por obligación, por alejarse del trabajo o de la búsqueda activa de empleo, y disminuyeron en 97.500 las personas activas. De ellas, fueron 51.800 las mujeres que

abandonaron la actividad, mientras que lo hicieron 45.700 hombres. Ello supuso una disminución de la tasa de actividad de las personas de 16 a 64 años en la Comunitat Valenciana de 4 puntos porcentuales (sin diferencias por género: -4,01 para las mujeres y -3,95 para los hombres) en tasa interanual, en comparación con el mismo trimestre de 2019. Este decrecimiento en el porcentaje de población activa coincide con el de España, si bien en el conjunto nacional este paso a la inactividad afectó más a las mujeres que a los hombres (en concreto, 4,34 puntos porcentuales de descenso en el caso de las mujeres, tres décimas más que en la Comunitat Valenciana, y 3,77 puntos porcentuales menos en el caso de los hombres, lo que suponen dos décimas menos).

Por edades, fue la franja de 35 a 44 años la que más personas perdió en la actividad dentro de la Comunitat: 23.100 mujeres y 27.200 hombres. Por el contrario, fueron las personas de 55 años o más y los hombres de 20 a 24 años los que decidieron unirse a la actividad en mayor número que el mismo trimestre de 2019. Si atendemos al nivel de formación, donde más se perdió actividad fue entre las mujeres y hombres con hasta un nivel máximo de estudios de educación secundaria básica: 38.200 mujeres y 29.100 hombres perdieron el trabajo o abandonaron la búsqueda activa de empleo, en comparación con el II trimestre de un año antes. Como consecuencia, este grupo de educación secundaria básica ha pasado a representar el 24,3% de las mujeres activas y el 34,9% de los hombres activos. En el lado opuesto se encuentran las 6.400 mujeres y 2.600 hombres con estudios superiores más que decidieron incorporarse a la actividad laboral durante ese duro periodo. Con ello el peso de este colectivo alcanza el 46,6% de las mujeres activas y el 36,4% de los hombres activos.

En lo que respecta a la nacionalidad de las personas activas, mientras que las personas de nacionalidad española redujeron 3,23 puntos porcentuales su tasa de actividad durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, con respecto a un año antes, y las personas de nacionalidad no europea lo hicieron en 6,84 puntos porcentuales, las personas procedentes de la Unión Europea (UE) incrementaron su tasa de actividad en 4,52 puntos porcentuales. Por géneros, el comportamiento fue muy desigual. La tasa de actividad de las mujeres españolas perdió 3,51 puntos porcentuales, lo que hizo que se situara en un 48,03%, mientras que la de los hombres españoles descendió 2,88 puntos porcentuales, situándose en el 60,47%, más de 12 puntos por encima de la tasa femenina. Las mayores variaciones se observan entre los hombres de nacionalidad no europea, que perdieron

12,78 puntos porcentuales en su tasa de actividad, mientras que los hombres de nacionalidad europea (sin contar a españoles) aumentaron su tasa de actividad hasta en 7,04 puntos porcentuales. A pesar de estas cifras, debido a que durante estos tres meses la población española creció en 1.500 personas, la de extranjeros de la UE disminuyó en 54.500 personas y la de extranjeros de fuera de la UE aumentó en 95.100, los resultados en valores absolutos son bien distintos. En este II trimestre de 2020, en pleno confinamiento, 108.300 personas de nacionalidad española (57.900 mujeres y 50.500 hombres) y 21.200 de nacionalidad europea (16.900 mujeres y 4.300 hombres) abandonaron las filas de la población activa, mientras que 32.000 no europeos se incorporaron a la misma (22.900 mujeres y 9.100 hombres). En resumen, los ciudadanos europeos han visto cómo se incrementaba su tasa de actividad a pesar de contar con menor número de activos porque buena parte de los inactivos salió de la Comunitat Valenciana, reduciéndose más la población total que los que abandonaron la actividad. Por otro lado, el colectivo de personas de nacionalidad no europea ha visto reducir su tasa de actividad a pesar de haber incrementado el número de activos por haber llegado a la Comunitat Valenciana más personas que han optado por la inactividad que los que lo han hecho por la actividad.

Ocupados

Si prestamos atención a la evolución de la ocupación durante los meses del confinamiento (II trimestre de 2020), vemos cómo la tasa de empleo en la Comunitat Valenciana ha perdido 5,21 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior, casi un punto de pérdida más que el conjunto de España. Por género, han sido los hombres los que han visto disminuir más su tasa de ocupación, hasta en 5,66 puntos porcentuales menos, mientras que las mujeres han perdido 4,77 puntos porcentuales. Ello es consecuencia de la pérdida de 74.300 empleos masculinos y 66.400 femeninos, de los cuales, en la franja de edad de 25 a 44 años se han perdido 59.200 empleos masculinos y 57.600 empleos femeninos. Por su parte, el grado de formación adquirida sí parece ser un determinante de la pérdida de empleo, ya que esta recayó fundamentalmente sobre las personas con educación secundaria obligatoria (32.800 hombres menos trabajando y 35.300 mujeres) y con nivel de Bachillerato (22.500 hombres menos trabajando y 9.900 mujeres). En el caso de las personas con grado de FP, la pérdida en número de empleos fue menor, alrededor de 5000 en cada sexo, mientras que 15.500 hombres y otras tantas mujeres universitarias perdieron el empleo.

Analizando la nacionalidad de las personas ocupadas, se puede observar cómo han sido los hombres de nacionalidad no europea los que más han visto disminuir su tasa, casi 15 puntos porcentuales, sin duda consecuencia de incremento que registraron en número de activos. Por su parte, las cifras de la población española arrojan pérdidas de 3,86 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y de 3,42 en el de los hombres. En número, se han perdido 59.900 empleos de población de nacionalidad española y 14.400 no española, en el caso de los hombres (correspondiendo 14.100 a ciudadanos de la UE), y 65.200 empleos de mujeres españolas y 13.900 de europeas (no españolas), en el caso de las mujeres. Como contrapunto, se han ganado 12.700 empleos de mujeres de fuera de la UE.

Curiosamente, y a pesar de su carácter esencial, la mayor caída porcentual de empleos se dió en el sector agrícola. En este sector se perdieron el 23,49% de los empleos que había en el sector un año antes, seguido de la construcción, con una caída del 16,50% en el empleo, situándose más lejos ya la caída en el sector servicios (5,79%) y siendo el sector industrial el que menor caída experimentó (3,94%). El análisis en función del género nos muestra que el empleo femenino en agricultura se redujo un 60%, con la pérdida de 5.800 empleos, mientras que el masculino lo hizo en un 17,31%, pero con la pérdida de 9.800 empleos en comparación con el año anterior. La construcción también sufrió una caída importante en ambos sexos, reduciéndose un 30,72% el empleo femenino (5.100 empleos) y un 14,69% el masculino (17.700 empleos). Por su parte, el mayor descenso en términos absolutos se produjo en el sector servicios, sector que ocupa al mayor porcentaje de personas empleadas. Se perdieron 49.200 empleos masculinos y 38.800 femeninos. Por su parte, en el sector industrial, mientras que 16.700 mujeres perdieron su empleo en la Comunitat Valenciana (un descenso de un 16,12%), 2.400 hombres se incorporaron a este sector, lo que supuso un incremento del 0,92% respecto al mismo trimestre de 2019.

Es comúnmente sabido que existen ciertas actividades feminizadas y otras, por el contrario, masculinizadas, en función de si son mayoría las mujeres o los hombres empleadas o empleados en ese sector. Si atendemos a la distribución porcentual por sexos hace un año, en el II trimestre de 2019 en la Comunitat Valenciana, se comprueba que entre las feminizadas se encuentran las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y

servicios para uso propio, actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales y otros servicios, donde el 68,2% son puestos ocupados por mujeres, seguido de las actividades inmobiliarias, donde las mujeres ocupan el 68,1% de los empleos. También en la administración pública y defensa, seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, el 61,9% son mujeres. En el extremo contrario se encuentra muy masculinizado el sector de la construcción, que ocupa un 88,0% de hombres, el de la agricultura con un 85,2% y el de las industrias extractivas, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, donde el 80,0% de los ocupados son hombres. También en la industria manufacturera así como en información y comunicaciones se observa un 70,0% de hombres, estando el resto de actividades más o menos equilibradas.

En términos absolutos, donde más empleos se perdieron en los meses de abril, mayo y junio de 2020 fue en el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería. Esta pérdida de empleos ascendió a 66.800 en la Comunitat Valenciana, lo que supuso una pérdida del 9,68% de los empleos de un año antes. Siendo una actividad equilibrada en cuanto al número de hombres y mujeres que trabajan en ella, sin embargo, afectó a 42.800 hombres (lo que supuso un descenso del 11,34% en los hombres empleados en este sector un año antes) y a 24.100 mujeres (-7,71%).

Para las mujeres, la industria manufacturera también constituyó una fuente importante de pérdida de empleo: 19.000 menos empleos femeninos. Esto representa una reducción del 19,29% respecto a la población ocupada un año antes, mientras que los hombres incrementaron su nivel de empleo en este sector, con la incorporación de 7.600 empleos más para ellos, lo que supuso un 3,18% de incremento interanual, pues en esta actividad el 70,8% de los puestos están ocupados por hombres.

A pesar de ser el sector de la agricultura un sector claramente masculinizado y donde más había descendido porcentualmente el empleo, un 23,49%, se observa que el empleo masculino en la agricultura descendió solo un 17,31%, mientras que las mujeres lo hicieron en un 59,18%. Ello se traduce en 9.800 empleos masculinos y 5.800 empleos femeninos menos en este sector.

El siguiente mayor descenso del empleo se produjo en las actividades inmobiliarias, un 22,69%; una de las actividades calificadas como feminizadas. Pues bien, mientras que entre las mujeres de este sector de actividad el 37,41% se quedó sin empleo (5.500 mujeres), los hombres, a pesar de ser minoría, sí incrementaron el empleo en el sector, un 8,70% (600 hombres más).

En el caso de la construcción, que recordemos es el sector más masculinizado de todos, y donde se registró una pérdida del 16,50% de los empleos, sin embargo, el descenso afectó en un 14,69% al empleo masculino y en un 30,72% al empleo femenino del sector. Esto se traduce en la pérdida de 17.700 empleos masculinos y de 5.100 empleos femeninos.

Por su parte, la siguiente actividad en la que mayor pérdida de empleo se produjo en los meses del confinamiento fue la de las industrias extractivas y suministro de energía, donde el 80% de los empleos están ocupados por hombres, se perdió el 11,54% de los empleos. Pero este descenso afectó solo a la pérdida de empleo masculino, ya que los hombres perdieron el 25% de sus empleos mientras que las mujeres incrementaron su nivel de ocupación en un 45,10%.

Por su parte, resulta curioso el caso de las actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, que, siendo una actividad equilibrada en cuanto al número de mujeres y hombres ocupados en ellas, haya afectado en mayor medida a los hombres: ellos han perdido 11.900 empleos (-13,48% en tasa interanual) mientras que ellas han incrementado el empleo en 7.300 puestos de trabajo (7,78% de incremento interanual).

Cuando se analiza el tipo de ocupaciones desempeñadas por mujeres y hombres mayoritariamente, se observa que en el II trimestre de 2019 en la Comunitat Valenciana, un año antes del confinamiento, las mujeres suponen más de la mitad entre los técnico/as y profesionales científicos e intelectuales (56,8%), personas empleadas contables, administrativas y otras personas empleadas de oficina (61,9%), personas trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras (60,6%) y ocupaciones elementales (58,0%). Mientras que los hombres son mayoría en: el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (representan el 91,6% de los empleos); entre artesanos y

trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), donde representan el 90,9%; operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (86,3%); ocupaciones militares (8,5%); directores y gerentes (69,2%); y técnicos y profesionales de apoyo (64,6%).

Atendiendo a estas ocupaciones, se descubre que durante el II trimestre de 2020 en la Comunitat Valenciana, el mayor número de empleos se perdió entre los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (45.400) de los que 36.500 fueron de mujeres (una reducción del 12,5%) y 8.900 hombres (-4,68%). Le siguen las ocupaciones elementales, donde se perdieron 39.400 empleos, 22.900 de mujeres y 16.500 de hombres, una reducción de alrededor un 14,5% en ambos sexos. También entre los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores se perdieron 38.200 trabajos, de los que 37.800 han sido hombres (-20,41% del total de empleo masculino en esta ocupación un año antes) y solo 400 mujeres (-1,36%). Por su parte, entre los empleos de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) se perdieron 19.200 trabajos, 13.400 masculinos y 5.600 femeninos, pero que por el carácter masculinizado de la ocupación representan un descenso del 6,56% de los empleos masculinos y un 27,45% de los femeninos. Nótese que las personas trabajadoras del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero perdieron un 26,73% de los empleos en los meses del confinamiento respecto de los de un año antes, 11.200 empleos, de los cuales 10.200 fueron masculinos, lo que supuso una reducción del 26,56% de sus empleos y 1.000 femeninos, lo que implicó una reducción del 28,57% de los suyos. Obsérvese que, a pesar de ser una profesión casi totalmente masculinizada, la reducción proporcional de los empleos femeninos fue mayor.

En el lado contrario se encuentran las personas de perfil técnico y profesionales científicos e intelectuales que incrementaron en 15.200 los empleos. Sin embargo, y a pesar de ser una ocupación ligeramente feminizada (recuérdese que ocupaba en un 56,8% a mujeres), 12.600 empleos ganados fueron para hombres y 2.700 para mujeres. Estas cifras supusieron unos incrementos de 8,90% y 1,45% respectivamente, respecto al II trimestre de 2019. Por último, en los puestos de las personas que ejercen la dirección y la gerencia, aumentaron en 8.700 los empleos masculinos en el confinamiento (14,15% de incremento interanual) pero, sin embargo, disminuyeron en 1.200 los puestos de este tipo ocupados

por mujeres. Esta pérdida, asociada al carácter masculinizado de este tipo de ocupación (69,2% eran hombres), supone un descenso del 4,74% en los puestos directivos femeninos.

Es conocido que donde más empleos se perdieron fue entre las personas asalariadas del sector privado. En España fueron 1.161.500, de los que 157.900 se perdieron en la Comunitat Valenciana, lo que supuso una pérdida del 8,99% de este tipo de empleos un año antes. De ellos, 90.400 fueron de hombres (-10,98% en tasa interanual) y 76.100 de mujeres (-11,81%). En el sector público, por su parte, se incrementó el empleo, sobre todo el femenino, con un incremento de 8.400 mujeres más que un año antes en este sector (+5,13%).

En el caso de los hombres destacan los empleos creados entre los empresarios sin personas asalariadas o trabajador independiente, 17.600, y los 15.700 trabajadores por cuenta propia más que en el mismo trimestre del año anterior. Estas cifras supusieron incrementos interanuales de 14,64% y 7,39% respectivamente. Sin embargo, los empleadores masculinos se redujeron en 2.200, que representa un descenso del 2,53% de los existentes en el II trimestre de 2019. Por su parte, las mujeres redujeron los empleos de empresarias sin personas asalariadas en 900 personas y se incrementaron en 1.300 las trabajadoras por cuenta propia y en 1.700 las empleadoras, lo que supuso un incremento del 4,23% de las de un año antes.

Si atendemos al tipo de jornada, donde es de sobra conocida la diferencia de género en el mercado laboral, encontramos que, en España, en el II trimestre de 2019, de los empleos a tiempo parcial, el 74,07% estaban ocupados por mujeres, mientras que estas solo ocupaban el 40,75% de los empleos a tiempo completo. En la Comunitat Valenciana, estos porcentajes se reducen al 72,93% y 38,77%, respectivamente. Esto se traduce en una tasa de temporalidad del 26,9% en el caso de las mujeres valencianas y del 8% en el caso de los hombres de la Comunitat. Esto hizo que la pérdida de empleo fuera muy desigual: se perdieron 64.300 empleos masculinos a tiempo completo frente a 36.500 empleos femenino, lo que representó una pérdida del 6,02% del trabajo masculino a tiempo completo y del 5,39% del trabajo femenino de este tipo. Mientras, la situación fue bien distinta en la jornada parcial: se perdieron 29.900 empleos femeninos (-12,02%) y 9.900 masculinos (-10,73%).

Desempleo

Todo este proceso de pérdida de empleo ha generado un incremento del paro, que ha alcanzado el 16,74% en la Comunitat Valenciana en el II trimestre de 2020, un punto y cuatro décimas porcentuales más que en España. Pero, además, la tasa de paro femenina creció hasta el 19,11% (dos puntos y dos décimas porcentuales más que en el mismo trimestre del año anterior), mientras que la masculina se situó en 14,76%, lo que supuso un crecimiento del 2,68% respecto al mismo periodo de 2019.

En términos absolutos, de las 391.100 personas en paro que estima la EPA para el II trimestre de 2020, 203.000 son mujeres (51,9% del total de personas paradas) y 188.100 son hombres (48,1% del total). De lo que podría considerarse como la generación de relevo, las personas que se encuentran entre los 25 y los 34 años, casi 50.000 hombres se encuentran en paro, habiendo experimentado un incremento del 31,13% el número de parados masculinos de esta edad. En el caso de las mujeres, en esta franja de edad se alcanzan las 53.300 mujeres en paro, que suponen 13.100 más que en el mismo trimestre de un año antes, un 32,59% de incremento interanual.

Cabe resaltar que la tasa de paro tiene un desigual comportamiento en función de la nacionalidad: mientras que los hombres españoles de la Comunitat Valenciana tenían en el confinamiento una tasa de paro del 13,22% y los no españoles del 22,83%, en el caso de las mujeres españolas de la Comunitat la cifra alcanza el 16,97% y el 29,24% para las de nacionalidad no española.

Donde más se incrementó el número de personas paradas fue entre las personas con estudios universitarios, 36.100, lo que las situó en 124.100 y lo que supuso un incremento del 41,02 %. Ello les llevó a una tasa de paro del 12,90%, así y todo sensiblemente por debajo de la media. De estas personas que ingresaron en el paro en este trimestre respecto al mismo del año anterior, 20.000 fueron mujeres y 16.100, hombres. Este mayor incremento del desempleo femenino cualificado, sitúa a 69.700 mujeres universitarias en paro y a 54.400 hombres. No obstante, el mayor número de personas en paro tiene un nivel de educación secundaria básica (138.000, de las que 71.100 son hombres y 67.000, mujeres) pero estas no sufrieron casi variación interanual.

Inactivos

Si se atiende a los motivos de la inactividad, encontramos que la mayoría de los hombres inactivos son jubilados (el 55,2%), seguido de un 19,0% de estudiantes y solo un 7,4% dedicado a labores del hogar. Entre las mujeres, los motivos de la inactividad son más heterogéneos: 34,1% dedicadas a las labores del hogar, 27,2% jubiladas y 15,8% mujeres estudiantes. Entre los hombres, no ha habido durante el confinamiento un incremento significativo ni de estudiantes ni de jubilados, pero sí de hombres dedicados a labores del hogar, 24.700 más que en el II trimestre de 2019 (un incremento del 73,51%), lo que les permite alcanzar la cifra total de 58.300. El mayor incremento en la inactividad se observa entre los hombres que se encuentran percibiendo una pensión distinta de la de jubilación, que aunque son solo 23.300, un 3,0% del total, han visto un crecimiento interanual del 158,89% (14.300 inactivos más por este motivo). En el caso de las mujeres la situación es bien distinta. Destaca el crecimiento del 8,34% interanual que han experimentado las mujeres estudiantes, que les lleva a situarse en 149.300 estudiantes femeninas, seguido del incremento del 13,79% de las mujeres dedicadas a las labores del hogar (45.200 mujeres más) y que las sitúa en 373.000. En el caso de las mujeres debe ser analizada la percepción de una pensión distinta de la de jubilación, entre la que se encuentra la de viudedad, que para ellas representa el 11,9% de total de las mujeres inactivas y que tras la incorporación de 11.400 mujeres más en el II trimestre de 2020 (tasa interanual de 9,56%), las sitúa en 130.700.

8.1.2. Etapa posterior al confinamiento: III trimestre de 2020

Activos

Durante los tres meses de verano, que siguieron al confinamiento, en el III trimestre de 2020, las mujeres de la Comunitat se incorporaron en mayor medida de nuevo a la actividad, incrementándose en un 0,35% el porcentaje de mujeres activas de 16 a 64 años respecto al verano de 2019. Este hecho contrasta con el mayor paso a un estado de inactividad que registraron, en ese mismo periodo, los hombres residentes en la Comunitat Valenciana (1,07%), y las mujeres (0,98%) y hombres (1,24%) del conjunto nacional. De hecho, hubo 15.100 mujeres valencianas más formando parte de la población activa que en el verano de 2019, mientras que 7.400 hombres abandonaron el trabajo o la búsqueda activa de empleo. En concreto, fueron las mujeres de 55 o más años las que más decidieron incorporarse a la actividad (18.300) seguidas de 2.800 mujeres de 25 a 34 años.

También los hombres de 45 o más años se incorporaron a la actividad, sumando 8.500 activos más que en el verano de 2019.

En lo que respecta al nivel de formación, tras la gran pérdida de actividad sufrida entre las personas con primer grado de educación secundaria, siguieron perdiendo se estima que hasta 39.800 activos, así como las personas con estudios de educación primaria (8.100 menos), mientras que las personas con estudios de Bachillerato, de Formación Profesional o universitarios decidieron incorporarse a la misma (9.600, 8.300 y 31.300 personas activas más, respectivamente). Si se analiza por géneros, sin embargo, el comportamiento fue bien distinto: se incorporan a la actividad mujeres con educación primaria o con estudios de bachillerato o superior (42.100 en total), mientras que de los hombres se incorporan aquellos con estudios de FP o superiores (23.300 en total).

Si nos fijamos en la nacionalidad de los activos de los meses de verano de 2020, encontramos que las personas de nacionalidad española han perdido 1,06 puntos porcentuales en su tasa de actividad, mientras que los de nacionalidad no española la han incrementado en 3,49 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres, mayoritariamente han incrementado su actividad las personas de nacionalidad no europea (8,43 puntos porcentuales más) mientras que en el caso de los hombres han sido los de nacionalidad europea los que más la han visto incrementarse (5,94 puntos porcentuales). En términos absolutos, las personas de nacionalidad española son 3.300 menos que en verano de 2019, pero observándose 31.400 activos menos. De las personas de nacionalidad europea que han salido de la Comunitat Valenciana en este trimestre (respecto del mismo trimestre de 2019) (64.200 personas), lo han hecho en mayor medida aquellas que ni tenían ni buscaban empleo, ya que, a pesar de haber perdido 29.600 activos, han visto incrementar su tasa de actividad. Sin embargo, en el caso de los ciudadanos no europeos, estos han sido 99.200 más que en el verano de 2019, incrementándose en 68.700 las personas activas de estas nacionalidades. Por género, nos encontramos este verano de 2020 con 25.800 hombres y 5.600 mujeres españolas menos en la actividad, 7.600 hombres y 22.000 mujeres europeas menos, mientras que observamos 26.000 hombres y 42.700 mujeres de fuera de a UE más trabajando o en búsqueda activa de empleo.

Ocupados

En el periodo de verano que siguió al confinamiento, en la Comunitat Valenciana se ha seguido perdiendo empleo, a un ritmo de 3,74 puntos porcentuales menos en tasa de ocupación respecto al II trimestre de 2019 en el caso de los hombres y de 1,86 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. Esto supone casi un punto más de pérdida que en España para el caso de los hombres, pero menos pérdida en el caso de las mujeres valencianas frente a las españolas en conjunto. Por tramos de edad, fueron los hombres de 20 a 24 años de la Comunitat Valenciana los que más vieron disminuir su tasa de ocupación, más de 10 puntos porcentuales.

Resulta interesante observar que, por nivel de formación, se perdieron 67.300 empleos masculinos de hombres con educación primaria, secundaria obligatoria o bachillerato, mientras que aquellos con formación de FP o universitaria pudieron acceder al empleo en esta etapa de verano (6.500 empleos más que en verano de 2019). En el caso de las mujeres, se perdieron todavía 36.800 empleos de mujeres con formación de educación secundaria básica, pero se ganaron 13.600 de mujeres con FP o universitarias (12.500 corresponden a este último grupo).

Si atendemos a la nacionalidad, solo las personas residentes en la Comunitat Valenciana de nacionalidad no europea han incrementado el nivel de empleo respecto al III trimestre de 2019, 26.900 empleos más, pero han visto disminuir su tasa de empleo en 4,45 puntos porcentuales debido a la llegada de 99.200 personas a la comunidad. Por género, entre los hombres se siguieron perdiendo 51.000 empleos de hombres de nacionalidad española, lo que representa una bajada de 2,80 puntos porcentuales en la tasa de empleo, mientras que 20.800 mujeres españolas perdieron el empleo, representando una disminución de solo 1,60 puntos porcentuales en la tasa de empleo femenina respecto a la observada un año antes.

Por sectores económicos, en el verano de 2020 nos encontramos con un 88,1% de las mujeres trabajadoras ocupadas en el sector servicios, frente al 62,8% de los hombres; un 9,9% de ellas y un 23,0% de ellos en la industria; un 1,1% de mujeres y un 10,3% de hombres en la construcción y un 0,9% de las mujeres y un 3,9% de los hombres en la agricultura. En valores absolutos, todos los sectores de actividad han perdido empleo, afectando a la industria una pérdida de 17.900 empleos masculinos y de 17.300 empleos femeninos, lo que representa un 6,49% de los que había masculinos y un 16,20% de los

que había femeninos. Donde más alta es la pérdida en el empleo masculino es en el sector servicios (27.100 empleos menos, que representa una bajada del 3,70% respecto a un año antes), mientras que el empleo femenino en el sector servicios se mantuvo prácticamente estable durante el verano de 2020 en comparación con el de un año antes. Por su parte, la pérdida de 5.500 empleos femeninos en la construcción representa la pérdida del 36,18% de los que había.

Descendiendo en la desagregación de la actividad de la empresa en la que se desarrolla el empleo, se observa que en el sector de las actividades inmobiliarias, que en el verano de 2019 estaba ocupado en un 66,7% por mujeres, la pérdida global de empleo fue del 23,96%, ligeramente superior que en los meses de confinamiento. Por sexos, se perdieron 3.500 empleos femeninos, un 27,34% de los que había un año antes y 1.100 masculinos, lo que supuso una pérdida del 17,19% de los empleos.

También el empleo en las empresas de industrias extractivas y suministro de energía incrementaron su descenso del empleo en los meses de verano de 2020 hasta el 17,84%. Pero mientras que los hombres perdían otros 5.100 empleos (24,40% de un año antes), las mujeres encontraron 200 empleos, lo que representó un incremento del 3,28% en el empleo femenino en este sector.

Por su parte, la agricultura siguió perdiendo empleo, un 8,74% en comparación con el del verano anterior, afectando al 9,74% de los hombres con empleo en este sector (4.800 empleos menos) y al 2,41% de las mujeres empleadas en el sector agrícola (200 empleos menos).

También la industria manufacturera redujo un 8,55% el empleo, que recordemos era una actividad masculinizada en verano de 2019, siendo los hombres los que ocupaban el 72,6% de los empleos. Pues bien, sin embargo, la pérdida de empleo fue en mayor medida femenina en este sector. Ya que en este caso se perdieron 12.800 empleos masculinos, lo que representa el 5,03% de los existentes un año antes y 17.500 empleos femeninos, un 17,36% de los presentes en verano de 2019.

En el comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería, sector equilibrado en cuanto a la

ocupación por sexos, sin embargo, se perdieron 12.600 empleos femeninos (el 3,91% de los existentes) y 32.000 masculinos, lo que supuso una pérdida del 8,29% de los empleos ocupados por hombres un año antes.

Caben destacar las actividades profesionales, científicas y técnicas, las actividades administrativas y servicios auxiliares donde los hombres perdieron 14.100 empleos, un 15,13% de los existentes, mientras que las mujeres se emplearon en 4.800 puestos más en este sector, lo que supuso un incremento del 4,88% de los empleos femeninos de un año antes.

Por su parte, en la Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales los hombres obtuvieron 15.900 empleos más en verano de 2020 (11,15%) mientras que las mujeres obtuvieron 5.900 empleos más en esa misma época, lo que representó un incremento del 2,50%.

Tras la salida de los meses de confinamiento, durante los meses de verano de 2020 (julio, agosto y septiembre), se siguió perdiendo empleo en la Comunitat Valenciana, aunque en menor medida. De los 75.400 empleos perdidos en términos interanuales, 46.400 de ellos correspondieron a operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. De ellos, 36.600 eran puestos ocupados por hombres y 9.800 por mujeres. Al ser una profesión claramente masculinizada, estas cifras implicaron una reducción del 19,77% de los empleos masculinos y del 25,65% del empleo femenino en el tipo de ocupación.

En el caso de las mujeres, donde más empleos siguieron perdiendo en los meses de verano fue en las ocupaciones elementales (14.200 empleos menos) y entre las trabajadoras los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, donde se perdieron 11.300 empleos en comparación con el III trimestre de 2019. Estas dos ocupaciones también fueron mal paradas para ellos, con una pérdida de 17.600 empleos en ocupaciones elementales (-14,95% en tasa interanual) y 5.800 en restauración (-2,84%).

Por su parte, entre las personas empleadas contables, administrativos y otros empleados de oficina, las mujeres incrementaron 15.300 empleos respecto a un año antes, mientras que los hombres siguieron perdiendo empleos en esta actividad (9.200 empleos menos), que, dado el carácter feminizado de la ocupación se traduce en un incremento interanual

del 11,44% en el caso de las mujeres y un descenso interanual del 10,91% en el caso masculino.

Por último, los hombres también siguieron perdiendo empleo entre las personas trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. En concreto, 7.400 empleos menos que representan una caída del 23,27% en el empleo en este tipo de ocupación.

Tras la pérdida de 166.300 empleos de personas asalariadas en el sector privado durante los meses de confinamiento, en el verano de 2020 se siguió perdiendo este tipo de empleo, al ritmo de 78.400 empleos en el trimestre, lo que supuso un descenso del 5,36% respecto al mismo trimestre de 2019. De ellos, 46.300 fueron asalariados masculinos y 32.100 asalariadas femeninas. Mientras, en el sector público continuó creciendo, sumando 10.800 mujeres y 8.500 hombres más que los que había trabajando en los meses de julio a septiembre de 2019. Los trabajadores masculinos por cuenta propia fueron 14.600 menos (-6,31% en tasas interanual) y los empleadores 13.700 menos que un año antes (-14,54%). Sin embargo, los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes aumentaron en 3.200 mientras que ellas como empresarias lo hicieron en 2.300 (un 3,17% más que un año antes). Por su parte, las trabajadoras por cuenta propia y las empleadoras se redujeron en 2.400 en cada grupo. Por último, las personas que ayudan en la empresa o negocio familiar sufrieron una alta caída porcentual en este verano de 2020, reduciéndose un 46,15% los empleos masculinos de este tipo y un 23,73% los de las mujeres. Esto implicó la pérdida de 3.000 empleos de hombres y de 1.400 de mujeres en la Comunitat Valenciana.

En términos globales, la cifra de los 75.400 empleos que se perdieron en la Comunitat Valenciana durante el verano de 2020 respecto del de 2019 fue en verdad la compensación de la pérdida de 82.700 empleos a tiempo completo y la ganancia interanual de 7.200. Por género, ello se tradujo en 57.600 empleos a tiempo completo masculinos menos y 25.000 femeninos, mientras que a tiempo parcial se incorporaron 5.200 hombres y 1.900 mujeres más que en el III trimestre del año anterior.

Parados

Las cifras de actividad y ocupación descritas en los apartados anteriores conducen a una cifra de paro de 422.800 personas en el verano de 2020, de las cuales 196.600 son hombres y 226.200, mujeres y que suponen 83.100 personas en paro más que en el verano del año anterior. Esto implica una tasa de paro global del 17,26%, situándose la femenina en el 19,99% y la masculina en el 14,91%, cinco puntos porcentuales por debajo. El mayor incremento se ha producido entre las personas de 25 a 44 años, que han sumado 55.800 parados más, de los que 28.500 son hombres y 18.200, mujeres.

Estas cifras son bien distintas si atendemos a la nacionalidad de las personas paradas, ya que la tasa de paro de los hombres españoles es la más baja, 13,58%, seguida de la de las mujeres españolas, 17,15%, seguida de la de los hombres de nacionalidad no española, 21,74% y, por último, de la de las mujeres de nacionalidad no española, que son las que mayor tasa de paro soportan, un 32,61%, que se eleva hasta el 40,59% entre las mujeres de fuera de la UE.

En este momento post-confinamiento del verano, fueron las personas con un nivel de estudios de primera etapa de educación secundaria las que más han sufrido el desempleo, alcanzando las 156.000 personas paradas, lo que supuso un incremento de 24.400 personas paradas más, un 18,54% en tasa interanual. Seguido se encuentran las 121.200 personas paradas con estudios universitarios y las 74.000 personas paradas con un nivel de bachillerato. Estas últimas han tenido un incremento del 64,44% en el número de personas paradas respecto al verano de 2019. En el caso de las mujeres, el paro entre las personas con estudios de educación secundaria básica o bachillerato se ha incrementado en 27.800 personas, lo que sitúa la cifra total de paradas en 118.800 mujeres. Las que tienen estudios universitarios y estaban en paro en verano de 2020 eran 68.000 mujeres, 3.000 más que el verano anterior, un incremento del 5,10% interanual. Respecto a los hombres, con educación secundaria básica o bachillerato hay 25.600 parados más, hasta alcanzar los 111.200 en el III trimestre de 2020, siendo los varones universitarios en paro 53.000 debido a un incremento de 10.200 más, un 23,72% en tasa interanual.

Inactivos

Para finalizar con el análisis, de aquellas personas que optan o están obligadas a la inactividad, se observa que, tras el confinamiento, los que mayor tasa de crecimiento interanual tras el confinamiento se registró entre las personas dedicadas a las labores del

hogar, con un crecimiento del 11,76% interanual. Ello fue consecuencia de la incorporación de 39.500 mujeres más (12,33% de las que había dedicadas a esta tarea en verano de 2019) y de 3.400 hombres más (7,52%). Por su parte, el número de hombres que perciben una pensión diferente de la de jubilación, sin ser muchos, 17.000, experimentaron un incremento del 65,05% respecto al mismo trimestre del año anterior.

8.2. Los expedientes temporales de regulación de empleo como medida mitigadora

El conjunto de medidas que fueron tomadas durante el estado de alarma consecuencia del RD 463/2020 de 14 de marzo, tanto en el ámbito económico como social y laboral, y, en concreto, los expedientes temporales de regulación de empleo, los ERTes, han tratado de mitigar parcialmente el impacto que sobre la economía tuvo en un primer momento la crisis del COVID-19. Desde el momento en el que los trabajadores afectados por los ERTes mantienen su condición de ocupados, el nivel de empleo está reflejando solo parcialmente la caída del PIB en nuestro país. La magnitud de la crisis, la brusca e intensa caída de la actividad económica, que ha sido asimétrica por sectores y con mayor impacto sobre el sector servicios, ha sido puesta de manifiesto por diferentes organismos (MITES, 2020).

Por ello, además del análisis de las estadísticas relacionadas con los ERTes, del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES), para hacer un análisis a fondo de la situación, será necesario recurrir a la estadística de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo de los trabajadores afectados que ha comenzado el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) que se publica desde el mes de abril y el desglose de trabajadores afectados por ERTes que ha incluido el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) en la estadística mensual de Afiliación a la Seguridad Social.

En el primer caso, es importante señalar que las estadísticas del MITES han sufrido problemas en su producción debido a demoras en la recogida de la información de las empresas, retraso en el registro de los convenios colectivos, así como por la saturación de las autoridades laborales de ámbito provincial y autonómico. Este último caso ha afectado a la Estadística de Regulación de Empleo, por lo que solo se dispone de la información

sobre los procedimientos de regulación de empleo en el ámbito estatal. Es decir, los datos corresponden únicamente a los procedimientos de regulación de empleo comunicados por la Dirección General de Trabajo a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral (SGEAS) de forma que se incluyen solo trabajadores afectados por procedimientos de ámbito estatal (MITES, 2020). Es por ello que la información regional deberá ser tomada de las otras dos fuentes de información.

Para entender mínimamente el alcance de la situación, y sin estar todos los datos disponibles, tal y como se acaba de comentar, de enero a agosto de 2020, en España, el número de personas trabajadoras que se han visto afectadas por un procedimiento de regulación de empleo de ámbito estatal asciende a 968.452, lo que supuso un incremento del 1.855,9% sobre los ocho primeros meses de 2019, donde se vieron afectadas 49.514 personas trabajadoras. De ellas, el 68,8% estaban afectadas por procedimientos finalizados por causa de fuerza mayor y el 31,2% lo estaban por procedimientos de regulación por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Las personas trabajadoras afectadas por suspensión de contrato o por reducción de la jornada ascendieron a 963.069, lo que supuso un incremento del 2.916,7% respecto al mismo periodo del año anterior, cuando se vieron afectadas 31.925 personas. Por su parte, los despidos colectivos fueron 5.383 en este mismo semestre, lo que supuso un descenso del 69,4% respecto a los meses de enero a agosto de 2019.

En el caso de la Comunitat Valenciana, durante estos primeros ocho meses de 2020, teniendo muy en cuenta que en estas cifras de la Estadística de Regulación de Empleo solo se incluyen las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de ámbito estatal, en total se vieron afectados 84.253 personas, que suponen un 425,2% del total de los primeros ocho meses de 2019. Ello incluye a los 83.800 trabajadores afectados por suspensión de contrato o regulación de la jornada (un incremento del 473,7% interanual) y a 453 trabajadores por despido colectivo, lo que supone una reducción del 68,2 % interanual en este tipo de expedientes.

A partir de aquí, cabe decir que los datos parciales de CCAA remitidos mensualmente hasta el mes de octubre de 2020 por las autoridades laborales de algunas comunidades como Castilla - La Mancha, Cataluña, Comunitat Valenciana (que no ha aportado datos de la provincia de Valencia), Melilla, Murcia y Navarra muestran que el número de

trabajadores afectados por procedimientos de regulación de empleo es mucho mayor en abril y mayo respecto a los trabajadores afectados por ERTes de los procedimientos de ámbito estatal recogidos en la Estadística REG.

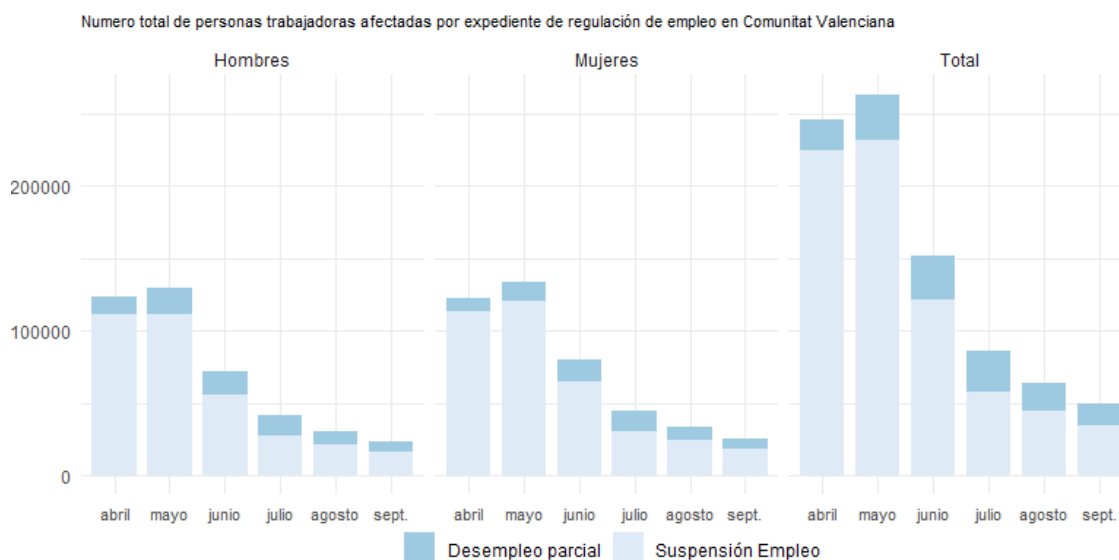


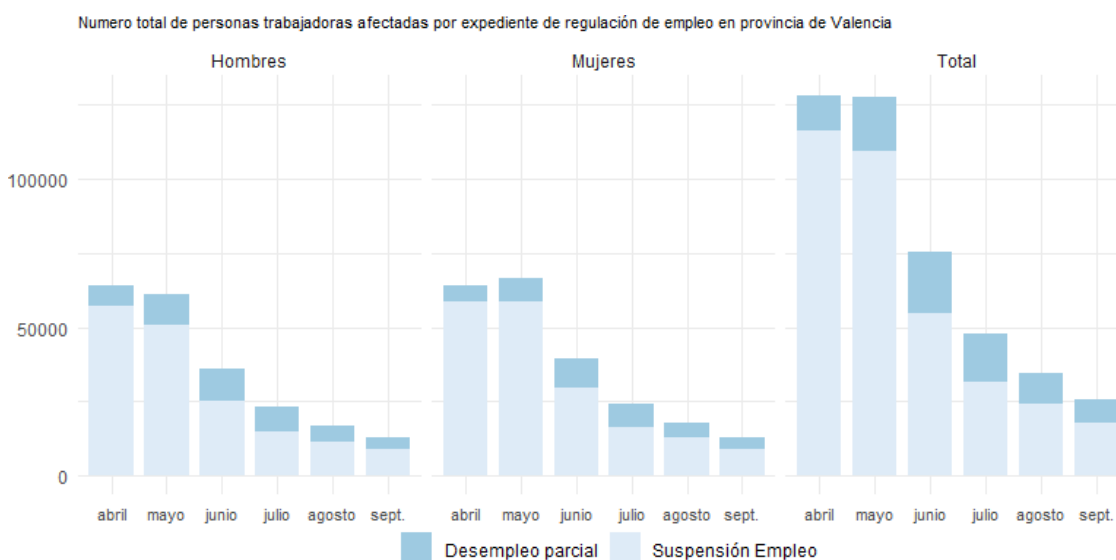
Figura 125. Trabajadore/as afectado/as por expedientes de regulación de empleo durante los primeros meses de crisis del COVID-19 en la Comunitat Valenciana.

Con el fin de subsanar la falta de información que ha llegado al MITEs por parte de las comunidades autónomas, se analiza en la Comunitat Valenciana la estadística del número de beneficiarios de la prestación contributiva por desempleo de trabajadores acogidos a ERTes que se encuentra disponible desde el mes de abril hasta el de septiembre de 2020 con el correspondiente desglose de beneficiarios por suspensión de empleo y por desempleo parcial. El máximo número de personas beneficiarias acogidas a ERTes se registró en el mes de mayo de 2020 (ver Figura 125), cuando se encontraban 231.521 personas trabajadoras en esta situación, cifra que ha ido descendiendo paulatinamente hasta las 34.495 personas que son beneficiarias de este tipo de prestaciones contributivas en el mes de septiembre. Por su parte, el desempleo parcial afectó a un máximo de 32.017 personas trabajadoras, cifra que se registró también en el mes de mayo de 2020 y que ha ido reduciéndose hasta los 14.939 de septiembre.

En la desagregación de las cifras por género (ver Figura 125), en el caso de los hombres el máximo se produjo en el mes de mayo, momento en el que 111.206 trabajadores eran beneficiarios de una prestación por suspensión de empleo y 18.399 por reducción de jornada, al igual que en el caso de las mujeres, que también en el mes de mayo presentaron

120.315 una suspensión del empleo y 13.618 un desempleo parcial. En la comparación entre ambos, se detecta que, si bien en el mes de abril tanto mujeres como hombres se beneficiaron casi por igual de las prestaciones por ERTE, en el mes de junio ya era un 11,4 % más las mujeres afectadas que los hombres, situándose en el mes de septiembre en un 7,3 % más, a pesar de ser superior el número de hombres en el mercado laboral.

En la desagregación por tipo de prestación se detecta que todos los meses fueron más las mujeres afectadas por una suspensión del empleo, mientras que fueron más hombres que mujeres a los que les fue aplicada la figura de desempleo parcial. En el caso de la suspensión de empleo, se llegó al máximo de la desigualdad de género en el mes de junio de 2020 en el que un 17,5% más de mujeres que hombres se encontraban afectadas por ERTEs de suspensión total de empleo, habiendo comenzado el mes de abril con una diferencia de género muy pequeña (111.411 hombres y 112.989 mujeres). Sin embargo, a los hombres en conjunto se les aplicó más la reducción de jornada que a las mujeres, llegando a registrarse en el mes de mayo de 2020 la mayor diferencia entre ambos, llegándose a observar 18.399 trabajadores en esta situación y 13.618 mujeres, lo que representa un 74% del total de los hombres. Por último, dichas cifras han ido igualándose hasta superar en el mes de septiembre de 2020 en un 3,4% las mujeres que son beneficiarias de esta prestación por desempleo parcial.



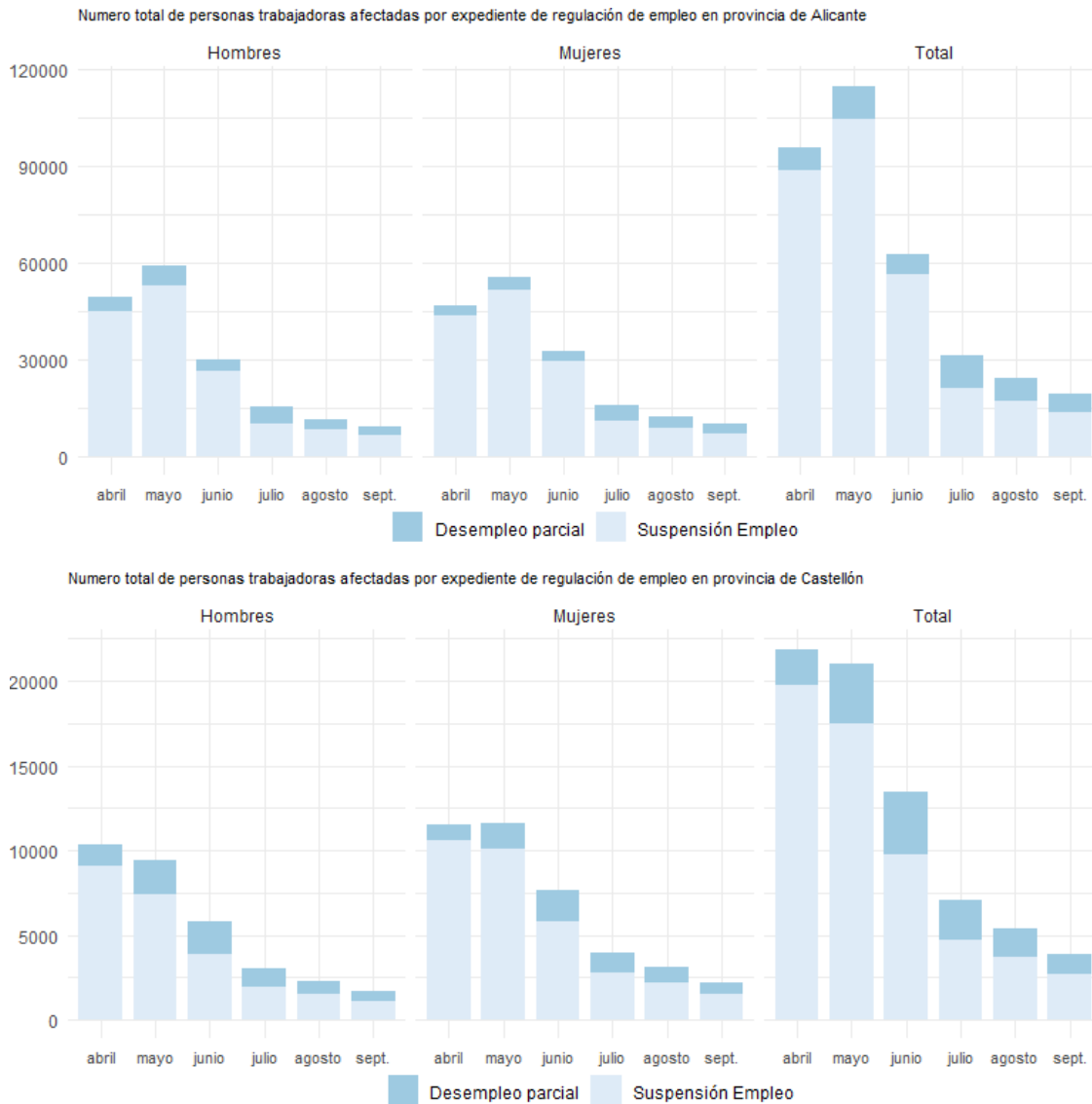


Figura 126. Trabajadore/as afectado/as por expedientes de regulación de empleo durante los primeros meses de crisis del COVID-19 por provincias en la Comunitat Valenciana.

El análisis provincial revela (ver Figura 126), como era de esperar, una mayor afección en números absolutos en Alicante y Valencia, que en Castellón. En el mes de abril, en Valencia ya había 128.233 beneficiarios de prestación contributiva por ERTE, seguido de 127.559 en el mes de mayo, comenzando en Alicante en el mes de abril con 96.004 beneficiarios a los que siguieron 114.956 en el mes de mayo. A partir de ahí, las cifras fueron descendiendo hasta los 25.829 trabajadores beneficiarios de prestación por ERTE en Valencia y los 19.689 de Alicante. En Castellón, los beneficiarios de prestación comenzaron en 21.888 en abril y fueron descendiendo hasta los 3.916 del mes de septiembre de 2020. También se observa una mayor proporción de uso del desempleo parcial en Valencia que en el resto de las provincias, atendiendo al grosor de la línea oscura.

Por géneros, se observa una estructura muy similar en Alicante, con un máximo en el mes de mayo, en el que se vieron afectados 59.088 hombres y 55.868 mujeres. Mientras, en Valencia la Figura 126 muestra que las mujeres han resultado más afectadas que los hombres a partir del mes de mayo y en Castellón durante todo el periodo. Sin embargo, mientras que las cifras de Valencia alcanzaron un máximo de 64.174 hombres afectados en abril y 66.483 mujeres en el mes de mayo, en Castellón estos valores llegaron a un máximo de 10.367 en el caso de los hombres en abril y de 11.582 las mujeres en el mes de mayo.

En la comparación provincial, se aprecia que mientras que en Alicante los dos primeros meses de abril y mayo se beneficiaron de prestación más hombres que mujeres, a partir del mes de junio fueron más las mujeres beneficiarias que los hombres. En Valencia, aunque en abril el número de hombres y mujeres beneficiarios era similar y ya en el mes de mayo había más mujeres afectadas por ERTes que hombres. Destaca la desigualdad de género en Castellón, donde desde el primer momento los ERTes afectaron a más mujeres que a hombres, llegando en el mes de agosto hasta haber un 34,6% más mujeres que hombres en esta situación.

Por tipo de prestación, también se observa que las mujeres fueron suspendidas de empleo en mayor medida que los hombres en las tres provincias. Es preciso destacar de nuevo el caso de Castellón, donde la desigualdad se movió entre el 35 y 50% más de casos femeninos de suspensión total de empleo que casos masculinos. Aunque, como ya se ha comentado, más hombres se han acogido en términos generales al desempleo parcial, durante los últimos meses de julio, agosto y septiembre en Castellón ha ocurrido lo contrario, al igual que en Alicante en el mes de septiembre.

9. CONCLUSIONES

A pesar de los esfuerzos realizados en las últimas décadas, todavía persisten en muchas sociedades occidentales discriminaciones de diversa índole, entre ellas las de género, lo que provoca brechas salariales en el mercado laboral que, posteriormente, tienen consecuencias más allá de la vida laboral de la trabajadora, cuando ésta está en situación de inactividad. La declaración del 18 de septiembre como el Día Internacional de la Igualdad Salarial en 2020 es una muestra de una agenda pública que identifica la brecha salarial de género como un desafío de nuestro tiempo. La ONU pretende de esta manera visibilizar las desigualdades latentes de trabajo y sueldo que caracterizan a las sociedades contemporáneas, que persisten a pesar de la mayor formación educativa que han adquirido las mujeres. Tan sólo cabe observar nuestra realidad más cercana.

Cuando el foco se dirige a España, se detecta que la brecha salarial de género persiste. Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2018, la diferencia de retribuciones entre mujeres y hombres por hora trabajada sigue superando los diez puntos, en concreto una tasa del 10,30%. El salario promedio de las mujeres está por debajo del 90% del de los hombres. Sin embargo, el nivel de formación de la población femenina en España se ha incrementado considerablemente desde finales del siglo XX. En el curso académico 2018-2019, del total de alumnos que finalizan los estudios de másteres oficiales universitarios las mujeres representan el 56,9%, de acuerdo con el INE¹².

También en la Comunitat Valenciana la brecha salarial de género continúa, situándose en el 10,31%, si bien se ha reducido considerablemente en los últimos cuatro años. Analizando los factores que han favorecido la reducción de la brecha salarial en la Comunitat Valenciana, encontramos que la disminución de la brecha salarial en conjunto viene producida por un mayor incremento porcentual de los salarios femeninos que de los masculinos: mientras que los salarios femeninos se han incrementado en un 5,45%, los

¹² Consulta realizada el 16 de noviembre de 2020:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=El%2055%2C6%25%20\(dato%20provisional\)%20de%20los%20alumnos,fue%20del%2056%2C9%25.](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925481211&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayOut¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888#:~:text=El%2055%2C6%25%20(dato%20provisional)%20de%20los%20alumnos,fue%20del%2056%2C9%25.)

masculinos lo han hecho en un 1,22%. Esto ha producido un acercamiento de salarios medios, que, en definitiva, implica una reducción de la brecha observada años antes. Este hecho se debe, en parte, a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que tiene un importante efecto en los salarios de las personas trabajadoras que menos ganan (CCOO, 2019), y ocurre que las ocupaciones donde se observan salarios más bajos se corresponden, en general, con las más feminizadas (coeficiente de correlación de -0,34), como son los empleos administrativos, de restauración y comercio o servicios de la salud. En ellos, el incremento del salario femenino en estos últimos cuatro años ha sido superior al masculino.

El sector público ha hecho asimismo un gran esfuerzo salarial en conjunto, superior en el grupo de las mujeres en particular, ya que los salarios femeninos han crecido un 16,1%, cinco puntos porcentuales por encima de los masculinos, que lo han hecho en un 10,9%. Recuérdese que este sector ocupa en un 54% a mujeres. Sin embargo, aunque en menor medida, también en el sector privado los salarios femeninos se han incrementado más que los masculinos. En concreto, las mujeres en el sector privado, que representan un 41% del total de las personas trabajadoras del sector, han incrementado su salario medio en un 4,1%, frente a un descenso del 0,5% de los salarios medios masculinos.

Se observa que son aquellas actividades en las que el salario femenino es más reducido, entre 7 y 9 €/hora, en las que se observa un mayor incremento salarial femenino que masculino, como ocurre en la industria, en el comercio o en las actividades artísticas. De entre las actividades más feminizadas y con salarios femeninos más bajos, hay que destacar las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde las mujeres han visto un incremento salarial muy superior al de los hombres. Merece la pena también destacar el sector de la hostelería, por ser de los que menores salarios medios presentan, que ocupa en un 52,3% a mujeres y donde los salarios medios femeninos, a pesar de haber descendido, lo han hecho en mucha menor medida que la de los hombres.

Por último, cabe destacar la importancia de la negociación colectiva como instrumento esencial para conseguir la igualdad y no discriminación por razón de género en el ámbito salarial, si bien la igualdad de trato está todavía muy tímidamente presente en las agendas de la negociación colectiva de los agentes sociales y económicos de la Comunitat

Valenciana. Este hecho explica que el avance del enfoque de género en los convenios sea lento y limitado (CEV, 2019).

Aunque en los últimos años se han realizado importantes esfuerzos para acabar con la brecha salarial, como así lo atestigua la evolución de estos índices durante los últimos años, rebajarlo hasta eliminarlo va a requerir de esfuerzos adicionales por parte de los poderes públicos y la sociedad, más esfuerzos si cabe pues, en los últimos años, estamos asistiendo a una tendencia de negar por parte de determinados agentes la misma existencia de las discriminaciones y las brechas. Avanzar en la eliminación de estas desigualdades, requiere de grandes inversiones económicas y financieras, entre las cuales destacan la construcción de una red de guarderías infantiles públicas universal de 0-3 años, una red de centros de día para personas adultas dependientes o el pleno desarrollo de la red de apoyo domiciliario a las personas dependientes. De la misma manera, es necesario disponer de recursos para la puesta en práctica del RD 901/2020 y del RD 902/2020 sobre los registros de retribución salarial en las empresas o la elaboración y aplicación de sus planes de igualdad. En paralelo, debe haber un esfuerzo en provocar un cambio cultural, que representa un factor clave para la sostenibilidad a largo plazo de las sociedades igualitarias. Si la sociedad sigue sin reconocer el valor del trabajo de cuidados no remunerado ni social ni monetariamente, estas actividades esenciales para la vida humana seguirán siendo invisibles y el sistema de retribución salarial no reconocerá la sobrecarga de trabajo que tienen que asumir las mujeres para ocuparse de personas dependientes queridas. En definitiva, la respuesta al reto de la brecha salarial de género debe ser global e interdisciplinar y con carácter estructural.

La brecha salarial de género, sin embargo, no es el único tipo de desigualdad que persiste en el mercado laboral. Otras desigualdades que tienen que ver con cómo se reparte la masa salarial también deben ser analizadas, pues su evolución es preocupante. Durante los últimos cuarenta años, y con especial intensidad durante los últimos años, coincidiendo con la gran recesión, los índices de desigualdad en el reparto de la riqueza de los países occidentales han venido registrando una tendencia creciente. España, que se sumó mucho más tardíamente a este proceso, es uno de los países de la UE que peor evolución ha presentado en las cifras de desigualdad durante la gran recesión. Estudiar, desde una perspectiva de género, cómo afecta la distribución de los salarios a la brecha y a la desigualdad salarial en la Comunitat Valenciana constituye, por tanto, una necesidad

en sí mismo y representa el objetivo primordial dentro del cual se enmarca la presente investigación. En concreto, es importante conocer cuál es el estado de las diferentes brechas y desigualdades que persisten en el mercado laboral una vez superada la gran depresión y tratar de avanzar los posibles efectos que podría tener la nueva crisis asociada a la COVID-19.

Del análisis sobre desigualdad salarial y brecha salarial de género llevado a cabo en este informe, a partir de los últimos datos oficiales elaborados por el INE, se deduce que la Comunitat Valenciana es una de las comunidades autónomas españolas con menores salarios brutos medios anuales. El salario medio anual del conjunto de los trabajadores de ambos sexos en la Comunitat Valenciana se sitúa en 22.121€/año, entorno al 92% del salario medio del conjunto de trabajadores españoles. La situación de las mujeres trabajadoras de la Comunitat Valenciana es todavía peor, tanto en términos internos como al compararlas con las mujeres del resto de comunidades autónomas. Este dibujo no sólo se refleja en los últimos datos disponibles, sino que todos los datos de años previos analizados en este estudio muestran esta realidad. De hecho, esto ha venido siendo así al menos desde el año 2006, año en que comienza este estudio. La evolución, sin embargo, no ha sido la misma en trabajadores hombres y mujeres y durante todo el período. En el caso de los trabajadores masculinos de la Comunitat, éstos han visto como su distancia con el conjunto de trabajadores españoles, en términos de salario anual medio, se reducía ligeramente, pero de modo consistente, desde 2006 a 2018. Mientras, se observaba la evolución contraria entre las mujeres, afortunadamente rota en 2018. En efecto, en esta última oleada de la encuesta de 2018 los salarios medios en la Comunitat siguen siendo un 7,87% inferiores a los de España, con ambos grupos, trabajadores y trabajadoras, teniendo sueldos menores. Las trabajadoras, con un sueldo medio de 19.236€, se encuentran muy por debajo del salario medio de las mujeres en España, que es de 21.012€; y los trabajadores, aun cobrando 24.537€ de media al año en la Comunitat, están muy debajo de los ingresos salariales de los hombres en España (26.738€). Empero lo anterior, en la última oleada la situación relativa de las mujeres de la Comunitat Valenciana ha mejorado sensiblemente respecto a la oleada de 2014. En términos de salario anual, se pasa de una brecha territorial del 11,3% en 2014 a una del 8,5% en 2018 y de una de género del 25,45% a una del 21,61%.

Esta diferencia entre los salarios medios anuales de las trabajadoras y los de los trabajadores de la Comunitat Valenciana supone que, por término medio al año, las mujeres cobran un 21,61% menos que los hombres (prácticamente igual que en España, que es del 21,42%), con las consiguientes implicaciones que este hecho tiene en términos de prestaciones y pensiones de jubilación. No obstante, esta gran diferencia supone casi cuatro puntos porcentuales menos que en 2014, indicando una buena evolución del indicador pese a la gravedad de las cifras.

En términos de salario medio por hora, la situación relativa de la Comunitat Valenciana con el resto de España también mejora ligeramente y las diferencias salariales respecto a la media nacional van convergiendo a medida que avanza el tiempo, a pesar de mantenerse dichos salarios medios por hora en la Comunitat Valenciana por debajo de los de España en todos los años analizados. Por término medio, cada persona trabajadora de la Comunitat Valenciana recibe 11,13€ por cada hora de trabajo, un 6,9% menos que los 11,95€/h del conjunto de personas trabajadoras en España. En el caso de los hombres de la Comunitat esta cifra es de 11,64€/h mientras que en el de las mujeres es de 10,44€/h. Estas diferencias salariales en términos por hora entre los y las trabajadoras se traducen en una brecha salarial del 10,31% (igual que en España, que es del 10,30%), lo que ha supuesto una buena noticia, pues supone una reducción de más de tres puntos porcentuales desde la registrada cuatro años antes, que fue del 13,91% e incluso más de cinco puntos desde 2006, que se situó en el 15,60%. Son, por tanto, buenas noticias para las mujeres y los hombres de la Comunitat Valenciana, y se encuentran en línea con el conjunto del país.

En la Comunitat Valenciana, también se ha tendido hacia una mayor igualdad en el reparto de la masa salarial anual total entre los y las trabajadoras, ya que el índice de Gini que mide dicha concentración salarial entre el conjunto de los trabajadores se ha situado en 0,3280, tras un descenso de alrededor de cinco decimas (veníamos de observar un 0,3333 en el año 2014), aunque preocupa especialmente la peor distribución de la masa salarial entre las mujeres entre ellas, que se ha hecho más desigual todavía en estos cuatro últimos años y ya se sitúa en el 0,3461. También la desigualdad de género es muy alta, pero ha bajado desde la última encuesta.

Si atendemos al reparto de los salarios por hora, en la Comunitat Valenciana llevan manteniéndose prácticamente constantes en el 0,26, pareciendo que no está siendo fácil llevar a cabo esta reducción de la concentración salarial global en la Comunitat, al contrario que España, que sí ha podido reducir su concentración salarial por hora desde el 0,29 de 2016 al 0,27 de 2018, aunque sigue estando actualmente en peor situación que la Comunitat Valenciana.

De cara a poder detectar los grupos de población más vulnerables del mercado laboral es importante abordar el estudio concreto de los resultados para los diferentes subcolectivos. Mediante este procedimiento, se ha podido identificar a las personas de 50 o más años como un colectivo con una brecha salarial por hora que supera el 12%, mientras que entre las personas en la veintena esta se reduce hasta el 6,66%, lo que permite ser optimistas de cara al futuro, a pesar de que el dato es peor que el de hace cuatro años. Sin embargo, agrupar a las personas por su nivel máximo de educación alcanzado nos lleva a observar brechas superiores al 20% en los grupos de formación intermedia y con tendencia creciente en el caso de los que poseen estudios de FP, mientras que entre universitarios se encuentra en el 11,17% y en descenso. En términos globales, dado que, en el futuro, el número de trabajadores sin ningún tipo de estudios tenderá a descender, e incluso a desaparecer, en nuestra comunidad, una posible extrapolación de los datos obtenidos conduciría a afirmar la existencia de grupos vulnerables entre las personas trabajadoras con estudios de secundaria superior y/o FP, posiblemente debido al tipo de actividades en el que mayoritariamente trabajan las mujeres y los hombres de este nivel de cualificación. Lo que sí parece claro es que alcanzar grados de enseñanza superior supone sufrir de menor brecha salarial.

Entre las ocupaciones con mayores brechas salariales por hora, cabe destacar los trabajadores cualificados y sin cualificación, seguido de empleados administrativos, donde el problema vendrá dado por los empleados administrativos que pertenecen a la empresa privada y no por los que trabajan en la administración pública, por lo sería oportuno que se les pudiera dedicar algún tipo de política correctora concreta a estos últimos. También preocupan y mucho los trabajadores de los servicios de salud, que han visto cómo se incrementaban sus desigualdades salariales de género en estos últimos cuatro años.

El comparar salarios medios de personas con algún tipo de responsabilidad en la empresa entre ellas y las que no la ostentan entre ellas lleva a concluir que es la comparación entre personas con responsabilidad y las que no la tienen la que agranda las diferencias salariales de género, estando además en ambos grupos en descenso la brecha salarial en los últimos años. En cuanto al tiempo de antigüedad en la empresa, preocupa especialmente el incremento de la brecha salarial que se observa entre las personas recién llegadas a la empresa, con menos de dos años de antigüedad, ya que ha venido a romper su clara tendencia decreciente, si bien en los más antiguos es donde mayor brecha salarial por hora se observa. Es a las mujeres que trabajan a tiempo parcial, menos de 40h a la semana, a las que habrá que dedicar más esfuerzos, ya que su brecha salarial por hora alcanza el 13,30%, lo que sitúa a estas mujeres de la región en peor situación comparativa con los hombres de la Comunitat. Así mismo, es importante destacar que los mayores esfuerzos hacia la reducción de la brecha salarial deberán ser puestos entre las personas con contrato indefinido, donde la brecha asciende hasta el 11,21%, si bien ha descendido casi a la mitad desde 2006. Es ahí, y no entre los contratos temporales, donde hay que corregir alguna de las discriminaciones implícitas (asociadas al género) que los contratos indefinidos introducen en las carreras profesionales de las mujeres.

En resumen, parece desprenderse que es a lo largo del tiempo (exceptuando a aquellas personas que alcanzan puestos de responsabilidad), mediante la evolución dentro de la empresa y en el mercado de trabajo, cuando se acentúan las diferencias salariales de género entre las y los trabajadores. Con la estabilidad del contrato y la antigüedad en la empresa, están ellos, por término medio, mejor pagados que ellas.

En cuanto a sectores económicos, destaca, por su alta brecha salarial por hora, el sector de las actividades sanitarias y servicios sociales, donde las mujeres cobran un 26,20% menos por hora que los hombres, seguido por las empresas dedicadas a las actividades financieras, con una brecha salarial por hora del 22,67% y las de información y las comunicaciones, del 20,07%, ambas con tendencias crecientes en los últimos años. Hay otras actividades, como la educación, donde la brecha ha crecido de manera significativa, llegando a duplicarse. En el lado contrario, destaca por su baja brecha salarial por hora la administración pública y defensa, donde a los salarios medios femeninos les faltaría un

1,51% para alcanzar el masculino, cifra inferior al dato de la administración pública en España, que se encuentra en el 5,97%. También con brechas salariales bajas encontramos al sector de la hostelería, donde las mujeres cobran un 5,45% menos que los hombres por término medio.

Es importante constatar que sigue habiendo una brecha salarial del 8,11% en el sector público de la Comunitat Valenciana (frente al 13,92% del sector privado, aunque este consigue situarse en mejor posición que el conjunto de España) una vez corregidas las diferencias en los tiempos trabajados por unos y otras, por lo que esta diferencia debe responder a las diferentes ocupaciones alcanzadas por las mujeres y los hombres dentro de la administración, estando los hombres en puestos mejor remunerados que las mujeres, en conjunto.

Es en las empresas exportadoras donde mayor brecha salarial por hora se observa (20,45%) y parecen más idóneos los convenios colectivos sectoriales o provinciales con el fin de reducir, en parte, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

En términos de salario anual, que recordemos es importante tratarlo en tanto en cuanto implican diferencias en prestaciones y jubilaciones, se sigue observando que las trabajadoras menores de 40 años sufren menor brecha salarial (en este caso, anual) que las mayores, siendo preocupante dentro de este último grupo el de mujeres entre 50 y 59 años, con una brecha salarial anual del 26,19% aunque con tendencia decreciente. En lo que respecta al nivel de estudios alcanzado por los y las trabajadoras preocupan todos los niveles excepto el de graduadas o licenciadas, donde se observa una significativamente menor brecha salarial anual (10,82%) que en el resto de las personas trabajadoras, lo cual no hace más que reforzar la tesis de que los altos niveles educativos alcanzados por las mujeres en las últimas décadas podrán ir progresivamente disminuyendo los altos valores de brecha salarial que encontramos todavía hoy en día entre las personas trabajadoras mayores de 40 años.

Las personas trabajadoras de la Comunitat Valenciana que desempeñan puestos de ocupación no cualificados alcanzan una preocupante brecha de género en términos de salario anual del 34,68%, siendo las de los servicios de salud del 31,34%, habiendo roto

en ambos grupos en esta última oleada la tendencia decreciente que llevaban. También las mujeres con un empleo administrativo y las trabajadoras cualificadas cobran por término medio un 25% menos que los hombres de sus mismas ocupaciones y con tendencia ascendente de la brecha salarial. Y, a pesar de situarse en valores menores y con tendencia a disminuir, no hay que dejar de resaltar que las mujeres con puestos de responsabilidad en la Comunitat Valenciana, de media, cobran un 13,41% menos que los hombres con responsabilidad, mientras que las mujeres que no ocupan esos cargos cobran una quinta parte menos de salario anual que los hombres que tampoco ocupan puestos de responsabilidad. Cifras preocupantes, al fin y al cabo. En el caso de la antigüedad en la empresa, preocupante resulta la alta brecha salarial anual detectada entre los que llevan menos de dos años trabajando en la misma, que sigue creciendo. Que la diferencia entre el salario medio femenino sea del 27,26% respecto del masculino entre los que en su mayoría parecen ser contratos de gente joven, resulta poco alentador, en tanto en cuanto parece estar motivado por una mayor parcialidad en el trabajo femenino, ya que en salario/hora no aparecía este fenómeno tan marcado. Como ya se ha identificado en términos de salario por hora, las mujeres con contrato indefinido cobran, por término medio en salario anual, un 21,55% menos que los hombres que también tienen una relación contractual de carácter indefinido en su puesto de trabajo, si bien esta brecha se ha reducido en los últimos cuatro años.

En las empresas dedicadas a actividades administrativas, el grupo de mujeres no cobra en conjunto ni el 65% (correspondiente con una brecha salarial del 35,35%) del salario medio anual masculino. Preocupan especialmente aquellos sectores de actividad que han roto la tendencia decreciente de años anteriores de su brecha salarial, experimentado una subida de la misma en estos últimos cuatro años, como son las actividades sanitarias y servicios sociales, las actividades financieras y las empresas dedicadas a la información y comunicación. También preocupa el sector del transporte, por su tendencia creciente de gran pendiente, y, en menor medida, el comercio, que no ve aumentar ligeramente su brecha salarial, aunque de forma muy sostenida en el tiempo. Y es en las micro y pequeñas empresas (brecha salarial del 26,59%) donde se aprecia una mayor brecha salarial anual entre las y los trabajadores, aunque, no obstante, en las grandes empresas, la brecha sigue siendo muy alta, faltándoles al sueldo anual medio de las mujeres un 19,44% para igualar el sueldo anual medio de los hombres. No obstante, el grupo de las micro y pequeñas empresas han roto la tendencia creciente de la brecha salarial entre sus personas

trabajadoras que llevaban hasta ahora. En el sector privado la brecha salarial anual sigue siendo mucho más grande que en el público, si bien se ha reducido en ambos sectores en los últimos años. Es en el sector privado preferentemente donde debe hacerse todavía un esfuerzo suplementario por igualar salarios, en la medida de lo posible. Por otra parte, preocupa especialmente el crecimiento de la brecha salarial anual en las empresas dedicadas a la exportación, que contrasta con el descenso que se observa en estas empresas del conjunto de España. Por último, en las empresas bajo convenio colectivo sectorial donde se aprecia una importante reducción de la brecha anual, aunque sigue estando situada en valores altos en relación a los observados en las empresas con convenio propio.

Pero, además de la brecha salarial por hora y anual, también la concentración salarial del salario anual, es decir, la desigualdad en el reparto de la masa salarial se incrementa con la edad. A partir de la treintena, a mayor edad del trabajador, mayor es la desigualdad presente entre trabajadores. En el caso de las mujeres, es especialmente alarmante el grado de desigualdad en el reparto de la masa salarial femenina entre las mujeres de 60 o más años, 0,4013, que refleja las grandes diferencias salariales presentes entre las mujeres de ese grupo de edad, probablemente como consecuencia de la llegada de algunas de ellas a puestos de gran responsabilidad y altamente retribuidos en comparación con los puestos que llegaron a ocupar otras mujeres de su misma edad. Especial atención merece, pues, la concentración salarial femenina, siendo no deseable que el paso del tiempo acreciente la misma, ya que no se trata de reproducir modelos hasta ahora propiamente masculinos de reparto de la riqueza. También los hombres presentan mayor desigualdad a mayores edades, pero no tan acusadas.

El nivel de formación educativa alcanzado es un determinante básico en la concentración, ya que todos los grupos de estudios tienen un índice de desigualdad inferior a la media excepto el grupo de las personas con titulación superior, donde se alcanza el 0,3321. Es en este grupo donde se observan las mayores concentraciones salariales en todos los grupos analizados. Es decir, que agrupar a los y las trabajadoras que tienen un nivel parecido de estudios hace que el reparto de la masa salarial sea más igualitario, de donde se deduce que las grandes diferencias salariales vienen, en parte, por la diferencia en los estudios alcanzados. Esta realidad se hace también patente en el grupo de las mujeres y

de los hombres, así como cuando se comparan exclusivamente los salarios de los dos géneros.

La agrupación de los y las trabajadoras en función del tipo de ocupación que realizan en su trabajo nos lleva a observar, como era de esperar, valores más bajos en los índices de concentración salarial anual, ya que se están comparando repartos de salarios de personas que ocupan el mismo tipo de empleo. No obstante, hay varias excepciones, como el caso de los trabajadores de los servicios de restauración masculino, que tienen una alta desigualdad entre ellos (0,3477), así como los técnicos y profesionales que llegan al 0,3186. Destaca también por alto índice de desigualdad el de género en los servicios de salud, 0,3418, indicativo de las altas diferencias salariales entre mujeres y hombres de este tipo de ocupación. Sorprende el hecho de que la desigualdad en el reparto de la masa salarial entre las personas que tienen otros trabajadores a su cargo sea menor que entre los que no los tienen. Y esto ocurre tanto en términos generales, como entre las mujeres, como entre los hombres y entre géneros. En la Comunitat, la desigualdad entre los que disfrutan de jornada completa es menor que en España. Al contrario que la brecha salarial, en este caso la concentración es mayor entre los y las trabajadoras con contrato temporal que indefinido, especialmente entre las mujeres, donde dicho índice se sitúa en un alto 0,3483, más de un punto porcentual superior que entre las mujeres con contrato indefinido (0,3359), lo que podría deberse a la mayor proporción de trabajadoras a tiempo parcial entre las temporales. Hay que destacar la menor desigualdad en el reparto de la masa salarial que se observa en la Comunitat Valenciana respecto al conjunto del país entre las personas con contrato indefinido, mientras que la desigualdad de género y masculina entre los temporales es superior en la Comunitat que en España.

Merece la pena prestar especial atención, por su alta concentración salarial, al sector de las actividades inmobiliarias (0,3716), de las actividades artísticas y recreativas (0,3660) y de la educación (0,3643) y de la hostelería (0,3606). Además de ser muy altos los índices de concentración superan a los del conjunto de España. También entre las mujeres en el sector de las actividades inmobiliarias se observa una concentración salarial femenina muy alta, del 0,3655, que en caso de los hombres llega incluso hasta 0,3855. Pero más atención se debe fijar, incluso, en los índices de concentración entre los hombres trabajadores en la educación, que alcanzan el 0,3985, el valor más alto observado en esta

oleada, o entre los hombres que trabajan en la hostelería, con un 0,3827. Los índices de género en estas actividades mencionadas también son relativamente muy altos.

Siguiendo en términos de salario anual, en general se observan mayores concentraciones salariales entre los y las trabajadoras de las micro y pequeñas empresas, así como entre trabajadores del sector privado por encima de los del sector público, tanto en términos globales, como femeninos, masculino o de género. Sin embargo, la concentración salarial del sector público de la Comunitat Valenciana es dos décimas mayor que la de España, mientras que la concentración salarial en el sector privado de la Comunitat es menor que la del conjunto de la nación. De aquí se deduce la necesidad de seguir insistiendo en el buen hacer en términos de igualdad salarial por parte de las administraciones públicas autonómicas, en tanto en cuanto está en su mano regular esta cuestión.

Las empresas que destinan su producción a su propio entorno presentan, en términos de salario anual, mayores diferencias salariales entre sus trabajadores que las empresas que venden a escala nacional o que aquellas que exportan fuera de España sus productos. Observándose en las empresas de la Comunitat mayores valores que en España, por lo que debería ser seguidas de cerca, si bien, como se ha visto, es consecuencia de la mayor presencia de trabajos a tiempo parcial en ellas. Por último, resulta una sorpresa comprobar que las empresas reguladas por convenios de ámbito sectorial o provincial presentan mayor desigualdad salarial entre sus trabajadores y trabajadoras que aquellas con un convenio de empresa o inferior.

Cuando se corrige el efecto que la mayor presencia de jornada parcial hay entre las mujeres, se observa que también la desigualdad se incrementa con la edad y que son las personas con un grado, licenciatura universitaria o doctorado los que continúan presentando los mayores niveles de desigualdad en el reparto de los salarios entre ellos. En el grupo de las mujeres no nacionales de la comunidad se ha producido una importante corrección de la desigualdad, al haber descendido el valor del índice de Gini de salario anual desde un valor de 0,3795 hasta otro de 0,2613 medido en términos de salario/hora, hecho indicativo del alto grado de jornadas a tiempo parcial en este grupo de trabajadoras. El caso de los hombres directores y gerentes alcanzan un grado de concentración salarial del 0,3008. En comparación con España, en la Comunitat la concentración económica se encuentra en mejor situación que la media de España, excepto entre las ocupaciones

técnicas y profesionales, así como en restauración y comercio, donde es superior la desigualdad en la Comunitat. Este hecho se repite en todos los grupos, tanto de mujeres como de hombres como de género.

Ahora, en términos de salario por hora, sí se observa que entre las personas que tienen personas a su cargo, con algún puesto de responsabilidad, hay mayor concentración salarial entre ellas, ya que las diferencias en el reparto de la masa salarial son mayores. Esto ocurre en todos los grupos. También la concentración salarial se incrementa con la antigüedad del trabajador en su puesto de trabajo. Parece lógico que, a mayor antigüedad, mayores diferencias entre salarios debido a que nos encontramos con individuos de más edad, donde unos han alcanzado puestos de responsabilidad y otros no.

Si agrupamos a los y las trabajadoras por tipo de contrato y de jornada, encontramos que es entre las personas con contrato indefinido (independientemente de la jornada) y con jornada completa (independientemente del contrato) donde la concentración salarial por hora es mayor en todos los grupos, al igual que ocurría con la brecha salarial por hora, pero situándose en valores sensiblemente menores que en sus homólogos de España.

Hay sectores de actividad en los que la concentración en términos de salario/hora es alta en comparación con los demás. Hablamos de las actividades inmobiliarias (0,2996), las actividades sanitarias y servicios sociales (0,2979), las actividades financieras (0,2794) y las artísticas y recreativas (0,2745), superando los valores del conjunto de España. En el caso de los hombres, los que trabajan en actividades inmobiliarias presentan las mayores diferencias salariales mientras que en el caso de las mujeres se observa en las actividades financieras, inmobiliarias y en las actividades sanitarias y servicios sociales, como es el caso de la mayor desigualdad de género.

El ajuste en la diferencia de horas trabajadas al año permite llegar a la conclusión esperada a priori: a mayor tamaño, mayores desigualdades salariales dentro de la empresa. Además, en las medianas y grandes, la concentración salarial de la Comunitat Valenciana es igual o mayor que en España. También existe mayor concentración salarial en el sector público de la Comunitat que en el de España y menor concentración en el privado, en términos comparativos y para todos los tipos de índices global, femenino, masculino y de género. Por último, en general se observa una mayor desigualdad en el reparto de la masa salarial

por hora entre los trabajadores en las empresas con convenio propio, frente a las de convenio sectorial, autonómico o provincial, tal y como a priori esperábamos encontrar.

Finalmente, y aunque todavía es pronto para conocer todas las consecuencias que sobre la brecha y la desigualdad está teniendo y tendrá la crisis asociada a la COVID-19 en las sociedades española y valenciana, en la sección 8 se han intentado inferir unos primeros resultados sobre esta cuestión. En este sentido, el primer resultado a destacar es que, si bien las crisis económicas se suelen concentrar en los colectivos más desfavorecidos, los primeros estudios apuntan con claridad a que el sector público está resultando crucial para amortiguar los impactos económicos de la pandemia.

Los efectos de la pandemia en el mercado laboral, sin embargo, están siendo notables y en términos territoriales, están incidiendo más en la Comunitat Valenciana que en España. Durante el segundo trimestre de 2020, y comparado con el primer trimestre de 2019, se registró una pérdida de 140.600 empleos (74.300 de hombres y 66.400 de mujeres) y un incremento del desempleo en 43.100 personas, de las cuales 28.500 fueron hombres y 14.600 mujeres. Estos resultados vinieron acompañados de una bajada de casi tres puntos porcentuales en las tasas de actividad femenina y masculina. Esta tendencia continuó durante el tercer trimestre, registrándose más pérdida de empleo masculino que femenino. Las primeras cifras apuntan a que, en contra de lo esperado y de lo que ha ocurrido con otras crisis, el impacto está siendo relativamente mayor en el empleo masculino, sin duda, por el relativamente mayor uso de ERTes para las trabajadoras y por ser los sectores de la agricultura y de la construcción los más afectados, aunque en términos absolutos donde más empleos se perdieron fueron en comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas, transporte y almacenamiento y hostelería. Ninguna sorpresa pues se corresponden con algunos de los que están resultando más golpeados por la pandemia de acuerdo con las encuestas que están llevándose a cabo desde el proyecto ROCOGIS (Aybar *et al.*, 2020a, b).

El impacto entre géneros, sectores, actividades, grupos de edad y cualificación educativa, sin embargo, está siendo desigual. Mientras se pierde empleo femenino y se gana masculino en las actividades industriales (durante el segundo trimestre, en el tercero pierden ambos grupos), ocurre lo contrario en otras actividades, como las actividades profesionales, científicas y técnicas, las actividades administrativas y los servicios

auxiliares, que han visto como se incrementaba el empleo femenino. Es más, quizás empujadas por las circunstancias, la pandemia ha incrementado en términos relativos más el número de mujeres que acceden al mercado laboral. Como era de esperar, los efectos están siendo superiores para los trabajadores del sector privado, con pérdidas de empleo neto, lo contrario que ocurrió en el sector público, que incrementó el empleo, sobre todo el femenino. Por nivel educativo, donde más se incrementó el número de personas paradas fue entre las personas con estudios universitarios, aunque fue entre las personas con estudios secundarios donde más empleo se destruyó. De hecho, el colectivo de las más formadas, continúan siendo las que tienen menor tasa de desempleo.

Del conjunto de medidas que fueron tomadas durante el estado de alarma consecuencia del RD 463/2020 de 14 de marzo, tanto en el ámbito económico como social y laboral, sin duda una de las que ha tenido unos mayores efectos mitigadores en el mercado laboral han sido los expedientes temporales de regulación de empleo (ERTEs). Para entender su impacto, y aún sin estar todos los datos disponibles, de enero a agosto de 2020, en España, el número de personas trabajadoras que se vieron afectadas por un ERTE de ámbito estatal ascendió a 968.452, un incremento del 1.855,9% sobre los ocho primeros meses de 2019. Es más, los datos parciales de CCAA remitidos mensualmente hasta el mes de octubre de 2020 por las autoridades laborales de algunas comunidades muestran que el número de trabajadores afectados por ERTEs es todavía mucho mayor, en abril y mayo, respecto a los trabajadores afectados por ERTEs de los procedimientos de ámbito estatal. En términos de género, en todos los meses fueron más las mujeres afectadas por una suspensión del empleo, mientras que fueron más hombres los que se beneficiaron de la figura de desempleo parcial. Esto unido a que el impacto está siendo menor en algunos sectores más feminizados como los de los cuidados, la educación o los servicios administrativos puede explicar el hecho de que, al menos de momento, el impacto sobre el empleo femenino esté resultando en términos relativos comparativos menor, al menos durante los seis primeros meses de pandemia.

El momento de salida a la luz pública de este informe coincide con la publicación de los datos del IV trimestre de 2020 de la EPA, por lo que, en aras de la no pérdida de actualidad del mismo, comentaremos brevemente el impacto de la pandemia en las cifras de empleo de final de año. En este último trimestre de 2020 se sigue observando un mayor impacto de las circunstancias derivadas de la COVID-19 en los hombres que en las mujeres de la

Comunitat Valenciana: se han perdido más empleos masculinos y se ha incrementado más el paro masculino, tanto en términos absolutos como en porcentaje, si bien siguen los hombres encontrándose en mejores cifras de empleo que las mujeres. En concreto, de los 72.500 empleos perdidos en este último trimestre del año respecto a los observados un año antes, 66.600 se han perdido en el grupo de los hombres y 5.900 en el de las mujeres. Estos datos se traducen en una tasa de ocupación masculina del 53,43%, lo que suponen 3,6 puntos porcentuales menos que en el IV trimestre de 2019, mientras que la tasa de ocupación femenina sigue siendo sensiblemente más baja, del 43,10 %, a pesar de haber perdido menos; 0,6 puntos porcentuales. Esta pérdida de empleo ha llevado la cifra de personas paradas hasta las 398.000, lo que suponen 51.300 personas paradas más que en el mismo trimestre de 2019, de las cuales 32.600 son hombres y 18.700, mujeres. Esto ha supuesto unos incrementos interanuales del número de personas paradas del 20,7% en el caso de los hombres y del 9,9% en el caso de las mujeres, lo que sitúa en 189.800 los hombres en paro y en 208.200 las mujeres sin trabajo. En términos de tasa de paro, la masculina sigue siendo menor que la femenina, 14,69% por 18,26%, si bien entre los primeros el incremento ha sido mayor, de 2,8 puntos porcentuales frente a los 1,5 del grupo de las mujeres.

Estas cifras de empleo y paro de este último trimestre también se reflejan en las cifras de actividad, con un incremento bruto, respecto a hace un año, de 12.800 mujeres en la población activa frente un incremento de 4.000 mujeres en las cifras de la población inactiva. Entre los hombres, sin embargo, 33.900 de ellos abandonaron la actividad, siendo el incremento de la población inactiva masculina de hasta 47.700 hombres.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Aspachs, O., Durante, R., Graziano, A., Mestres, J., Montalvo, J.G. y Reynal-Querol, M. (2020). El impacto de la COVID-19 en la desigualdad en España. *CaixaBank Research*, Noviembre 2020, 29-40.
- Aybar, C., Pavía, J.M. y Roig, R. (2020a). Microdatos encuesta COVID-19. Primera Oleada, Abril-Mayo. Elections and Public Opinion Research Group, Universitat de València, València.
- Aybar, C., Pavía, J.M. y Roig, R. (2020b). Microdatos encuesta COVID-19. Segunda Oleada, Septiembre-October. Elections and Public Opinion Research Group, Universitat de València, València.
- Banco Mundial (2020) *Índice de Gini*. Grupo de investigaciones sobre el desarrollo <https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?end=2018&start=2018&view=bar> (última actualización 10/12/2020)
- Basulto, J. y Busto, J.J. (2010) Gini's concentration ratio, *Electronic Journal for History of Probability and Statistics*, 6, 1-42.
- Becker, Gary (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Beck-Gernsheim, E. (2006). Declining Birth Rates and Gender Relations. *Arxius de Ciències Socials*, 15, 41-52.
- Blau, F.D. y Kahn, L.M. (1996). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparisons. *Economics*, 63, 529-562.
- Budría, S. (2010) The socioeconomic determinants of economic inequality. *Revista Internacional de Sociología*, 68 (1), 81-124.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, 27, 47-59.
- Castillo, J.C. (2012) La legitimidad de las desigualdades salariales. Una aproximación multidimensional. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (3), 533-560.
- CEV (2019) *Enfoque de género en la negociación colectiva en la Comunitat Valenciana. Diagnóstico y retos*. Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV).
- CIS (2010) *Barómetro de marzo 2010*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Estudio nº 2.831.

- CIS (2013) *Percepción Social de la Violencia de Género por la Adolescencia y la Juventud*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Estudio nº 2992, Junio 2013.
- CCOO (2019) *Un año de IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva AENC 2018-2020*. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO y Gabinete Económico Confederal. Confederación Sindical de CCOO.
- COM (2010) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010-2015*.
- Comisión Europea (2010a) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010-2015*.
- Comisión Europea (2010b) *Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. European Commission. Brussels, 3.3.2010.
- CNAE (2009) *Clasificación Nacional de Actividades Económicas*
<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft40%2Fclasrev%2F&file=inbase&L=1> Fecha de acceso: marzo de 2017
- CNO (2011) *Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011*.
http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_estructura.xls. Fecha de acceso: marzo de 2017
- Consejo Económico y Social (2012) *Tercer Informe sobre la Situación de las Mujeres en la Realidad Sociolaboral Española*. Colección Informes. Número 01/2011
- Consejo Superior de Cámaras de Comercio (2012) *Presencia de Mujeres en Puestos de Responsabilidad y Competitividad Empresarial*. Servicio de Estudios del Consejo Superior de Cámaras de Comercio.
- Durán, M.A. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Durán, M.A. (2018). *La riqueza invisible del cuidado*. Valencia: Universitat de València.
- INE (2008) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2006*. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm>. Última fecha de acceso: marzo de 2017.
- INE (2012) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2010*. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm>. Última fecha de acceso: marzo de 2017.

- INE (2016) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2014*. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm>. Última fecha de acceso: marzo de 2017.
- INE (2020) *Microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial, 2006*. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/prodyser/microdatos.htm>. Última fecha de acceso: noviembre de 2020.
- Eurostat (2017): *Gini coefficient*. Source SILC. Income and Living Conditions Statistics. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en. Fecha de acceso: febrero de 2017.
- Gini, C. (1912) *Variabilità e Mutabilità: contributo allo Studio delle distribuzioni e delle relazioni statistiche*. Università de Cagliari, Rome
- Gini, C. (1914) Sulla misura della concentraciones e della variabilità dei caratteri, Atti del Reale Istituto Veneto di Science. *Lettere ed Arti*, 73, 1203-1248
- Larraz, B. (2015). Decomposing the Gini inequality index: An expanded solution with survey data applied to analyze gender income inequality. *Sociological Methods and Research*, 44 (3), 508-533.
- Larraz, B., Moyano-Ávila, E. y Pavía, J.M. (2021). The Decomposition of the Gini Index between and Within Groups: A Key Factor in Gender Studies, in *Contemporary Research on Gini's Inequality Index and Beyond* (eds. Mukhopadhyay y Sengupta), pp. 33-52. CRC Press.
- Larraz, B., Pavía, J.M. y Moyano, E. (2018). *Desigualdad, Brecha Salarial y de Género en la Comunitat Valenciana*. Valencia: Ed. Generalitat Valenciana.
- Larraz, B., Pavía J.M. y Vila, L.E. (2019). Beyond the gender pay gap. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 81, 1-34.
- Lago Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98, 171-196.
- Lombardo, E. (2002). Políticas de igualdad de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características, y retos para el future. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 25, 79-93.
- Lombardo, E. y León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: Origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35.

- Martín-Cubas, J., Bodoque, A., Pavía, J.M., Tasa, V. y Veres-Ferrer, E. (2019). The 'Big Bang' of the Populist Parties in the European Union. The 2014 European Parliament Election. *Innovation-The European Journal of Social Science Research*, 32 (2), 168-190.
- Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Millán-Vázquez De La Torre, M.G., Santos Pinta, M.P. y Pérez Naranjo, L.M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21 (84), 197-225.
- Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración (2009) *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres en España 2009*. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo e Inmigración, Colección EME 2009.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012) *Determinantes de la brecha salarial de Género en España. Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Colección EME 2012.
- Mincer, J. y Polacheck, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82 (S2), S76-S108.
- Mukhopadhyay, N. y Sengupta, P.P. (2021). *Contemporary Research on Gini's Inequality Index and Beyond*. CRC Press.
- Murillo Huertas, I. y Simón Pérez, H.J. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Hacienda Pública Española / Review of Public Economics*, 208: 39-76.
- Nassaji H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*, 19 (2), 129-132.
- OIT (2013) *Decent work and gender equality. Policies to improve employment access and quality for women in Latin America and the Caribbean*. Regional Report. International Labour Organization. Santiago de Chile.
- ONU (2000) *United Nations Millennium Declaration, adopted by the United Nations General Assembly*. Millennium Assembly of the United Nations.
- ONU-WOMEN (2018). *Turning Promises Into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. UN-Women: New York, USA.

- Parsons, T. (1955), “The American Family: its Relations to Personality and to the Social Structure”, en Parsons, T. y Bales, R.F. (coord.), *Family: Socialization and Interaction Process*. Nueva York: The Free Press.
- Pateman, C. (2019). *El contrato sexual*. Madrid: Editorial Ménades.
- Pérez, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.
- Roig, R., Aybar, C. y Pavía, J.M. (2020). Gender Inequalities and Social Sustainability. Can Modernization Diminish the Gender Gap in Political Knowledge? *Sustainability*, 12, 3143.
- Vega Catena, P., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B. y Gómez Gómez, N.E. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, 34 (1), 155-177.
- Wade, L. (2020). An unequal blow. *Science*, 368 (6492), 700-703.